



LABORATOIRE SOCIAL D'ACTIONS
D'INNOVATIONS DE RÉFLEXIONS ET D'ÉCHANGES



SEMINAIRE FRANCO-ALLEMAND

25 juin 2015

PARIS

EVOLUTION ET PROBLÈMES DU TRAVAIL
INTÉRIMAIRE EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS
D' INNOVATIONS DE RÉFLEXIONS ET D' ÉCHANGES



SEMINAIRE FRANCO-ALLEMAND

25 juin 2015

PARIS

**EVOLUTION ET PROBLÈMES DU TRAVAIL
INTÉRIMAIRE EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE**

Rédaction par Louis Selva

ÉVOLUTION ET PROBLÈMES DU TRAVAIL INTÉrimAIRE EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	Page 3
<ul style="list-style-type: none">- Roger Briesch, Délégué Europe, Lasaire- Stefan Dehnert, Directeur du bureau parisien, FES	
LE PANORAMA DE L'EMPLOI INTÉrimAIRE DANS LES DEUX PAYS : DIAGNOSTIC, ÉTAT DES LIEUX TYPE D'EMPLOI, ENCADREMENT RÉGLEMENTAIRE, PROTECTION SOCIALE, ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION SOCIALE ET RÔLE DES SYNDICATS, ...	Page 4
<ul style="list-style-type: none">- Claudia Weinkopf, Directrice adjointe de l'Institut pour le travail et la qualification (IAQ), Université de Duisburg-Essen- François Michon, Chercheur au Centre d'Economie de la Sorbonne, Université de Paris I	
DÉBAT	Page 9
<ul style="list-style-type: none">- Sébastien Dupuch, Secrétaire confédéral, Chargé du secteur Europe-International, FO- Nadine Absenger, Directrice de département, Fondation Hans-Böckler- Anne-Marie Grozelier, Secrétaire générale, Lasaire- Kai Burmeister, Secrétaire syndical en charge de l'usine Mercedes-Benz , IG Metall- Joël Decaillon, Vice-Président exécutif, Lasaire- Rafael Nedzynski, Responsable Europe-International, FGTA-FO- Bernard Jirku, Directeur de cabinet du président, Ver.di- Stefan Dehnert- Udo Rehfeldt, Politologue, IRES- Katharina Grabietz, en charge des politiques de l'emploi et de l'intérim, IG Metall- Jean-Cyril Spinetta, Président, Lasaire	
2. L'EXEMPLE DE L'INDUSTRIE	Page 19
<ul style="list-style-type: none">- Kai Burmeister, Secrétaire syndical en charge de l'usine Mercedes-Benz , IG Metall- Fabien Gâche, Délégué syndical CGT, Renault	
DÉBAT	Page 24
<ul style="list-style-type: none">- François Michon, Chercheur au Centre d'Economie de la Sorbonne, Université de Paris I- Fabien Gâche, Délégué syndical CGT, Renault- Stefan Dehnert, Directeur du bureau parisien, FES	
3. L'EXEMPLE DES SERVICES : TRANSPORT ET COMMERCE	Page 28
<ul style="list-style-type: none">- Anne-Marie Grozelier, Secrétaire générale, Lasaire- Edgar Stemer, Secrétaire général, FGTE-CFDT- Thomas Dommel, Membre du comité d'entreprise, METRO Ver.di	
DÉBAT	Page 31
<ul style="list-style-type: none">- Michel Fried, Economiste, Lasaire- Eric Aubin, Membre de la commission exécutive - chargé des retraites, CGT- Jean-Luc Gibou, ancien syndicaliste, CFDT- Sébastien Dupuch, Secrétaire confédéral, Chargé du secteur Europe-International, FO- Nadine Absenger, Directrice de département, Fondation Hans-Böckler- François Michon, Chercheur au Centre d'Economie de la Sorbonne, Université de Paris I- Bernard Jirku, Directeur de cabinet du président, Ver.di	
CONCLUSION	Page 35
<ul style="list-style-type: none">- Joël Decaillon, Vice-Président exécutif	

❖ **Roger Briesch**, Délégué Lasaire pour l'Europe ouvre la séance. Il souligne la continuité qui relie cette rencontre du 25 juin 2015 avec les journées de travail des années précédentes. Constat a été dressé, à l'occasion de ces deux rencontres, que l'approche en matière de politique salariale s'avère, dans les deux pays, beaucoup plus convergente qu'on ne l'aurait soupçonné.

Le travail intérimaire, rappelle Roger Briesch, concerne les travailleurs prêtés par une entreprise, dont l'objectif est d'effectuer dans une entreprise utilisatrice un travail temporaire. Sur le plan international, le travail intérimaire est régi par la convention 96 de l'Organisation Internationale du Travail et comprend 25 articles. Il y a eu, parmi les pays affiliés à l'OIT, 42 ratifications et 18 dénonciations, notamment en Allemagne, Belgique, Italie, Espagne, Portugal, Suède et Hollande. Mais la convention reste en vigueur en France.

Le travail intérimaire a souvent été utilisé pour échapper aux dispositions législatives en matière d'emploi et pour faciliter la gestion du personnel, les restructurations des entreprises, la persistance du chômage, le développement des formes de travail dites *atypiques*. Plus généralement, c'est le désir de disposer d'une main d'œuvre moins coûteuse, mal protégée, sans réelle représentation syndicale et sans véritable secours juridique, qui a favorisé le développement de cette pratique. C'est donc la diversification de ces formes de contrats de travail qui s'est peu à peu imposée durant les dernières décennies. A ce propos, il ne faudrait pas oublier, au sein de ces contrats atypiques, le cas des *travailleurs détachés* qui recouvre 460.000 emplois en France, dont 200.000 dans le seul secteur du bâtiment (correspondant à 40 % des emplois dans ce secteur).

Même s'il peut s'avérer justifié dans certains cas, le recours croissant au travail intérimaire pèse dans le sens d'une dégradation du marché de l'emploi et, partant, du travail en général. Les économistes feront, cependant, remarquer que son redémarrage au sein d'une économie est souvent le signe précurseur d'une reprise de la croissance. A ce sujet, les perspectives ne sont pas vraiment encourageantes pour la France, notamment dans le secteur du bâtiment où les contrats d'intérim sont en net recul. Quoi qu'il en soit, cette rencontre franco-allemande du 25 juin devra être l'occasion d'éclairer largement les différentes facettes du problème de l'intérim, tel qu'il se pose dans les deux pays.

❖ **Stefan Dehnert**, Directeur du bureau parisien de la *Friedrich Ebert Stiftung*, estime que la tendance actuelle est d'aborder les problèmes posés par les relations entre employeurs et salariés sous un angle de plus en plus bureaucratique et déshumanisé, comme en témoigne le vocabulaire en usage en la matière. Pour les employeurs, nul doute que le concept de travail intérimaire a été longtemps une bonne affaire, dans la mesure où il constituait une voie d'accès à la mise en place de la flexibilisation du travail, sans parler de l'effet de pression sur les salaires. Quand on se place du point de vue des salariés, c'est une toute autre histoire, dont les principaux jalons se nomment précarisation, absence de perspectives professionnelles, réduction des droits attachés au contrat du travail. Bref, mis à part les chômeurs eux-mêmes, les travailleurs intérimaires sont dans la pire des situations que peut connaître une carrière de salarié. Et pourtant, de réforme en réforme, le recours au travail intérimaire a considérablement augmenté dans les entreprises allemandes, sans que les responsables encourageant cette tendance n'aient vraiment pris en compte les « dégâts collatéraux ». Malgré quelques interventions correctrices devant les tribunaux, le fait est que le travail intérimaire continue de peser sur le niveau des salaires. Les employeurs n'ont, en effet, cessé de trouver des montages juridiques qui leur permettent de continuer à tirer parti de ce type de main d'œuvre tout en respectant les règles de droit. Il sera intéressant de comparer ce genre de pratiques avec celles qui ont lieu en France.

I. Le panorama de l'emploi intérimaire dans les deux pays : diagnostic, état des lieux

Type d'emploi, encadrement réglementaire, protection sociale, évolution de la législation sociale et rôle des syndicats

❖ **Claudia Weinkopf**, Directrice adjointe de l'Institut pour le travail et la qualification (IAQ) de l'Université de Duisburg-Essen, se propose, en guise d'introduction, de dessiner à gros traits les contours de la réglementation concernant le travail à temps intérimaire en Allemagne.

Le travail intérimaire est apparu en Allemagne au début des années 70. A l'époque, il n'existait qu'une réglementation globale correspondant à la norme du contrat à durée indéterminée. Il n'était alors pas question d'ajuster les conditions de travail et les niveaux de rémunération alloués aux salariés intérimaires aux garanties dont bénéficient les salariés de plein statut sur la base des négociations collectives. Bref, à cette époque, les salariés intérimaires ne bénéficiaient pas de conditions particulières en matière de rémunération, ni de conventions collectives spécifiques. Ainsi s'explique que, jusqu'aux années 90, aussi bien le SPD que les syndicats s'étaient évertués à contrecarrer le développement du travail intérimaire. Petit à petit ces résistances ont cédé. Aussi, en s'inspirant d'une innovation venue des Pays-Bas, l'idée s'est peu à peu répandue que le travail intérimaire pourrait servir de voie de réinsertion pour les chômeurs. D'opposition franche, l'attitude des syndicats a donc évolué vers l'acceptation conditionnelle. A défaut de pouvoir l'interdire complètement, il s'agirait donc pour les organisations ouvrières de donner une forme acceptable à ce type de statut, en lui accordant un minimum en termes de stabilité contractuelle et en termes de sécurité.

Au cours des quarante dernières années, on a donc assisté à un assouplissement progressif des règles, sous la pression des branches professionnelles, et dans le sillage des *réformes Hartz*. En principe, ces assouplissements ont été consentis en échange de l'application du principe dit à *travail égal, salaire égal* (au nom duquel le salarié intérimaire reçoit une rémunération strictement égale à celle du salarié permanent, toutes choses égales par ailleurs). Cela dit, étant donné que les syndicats démocrates-chrétiens ont négocié dans le cadre des accords de branche, des niveaux de salaires plutôt défavorables pour leurs mandants, la garantie offerte par l'application de ce principe n'a pas réellement fonctionné comme contrepartie équitable en échange de l'assouplissement consenti sur les types de contrat. Ce niveau médiocre de l'échelle des salaires négociés dans ces branches n'a pas été sans influencer, selon le docteur Weinkopf, le niveau relativement médiocre auquel s'est ensuite négocié le *salaire minimum* lui-même.

Quels ont été les principaux changements ? Tout d'abord, la durée du contrat intérimaire : au départ, elle avait été fixée pour une durée maximale de trois mois. Petit à petit, cette durée maximale s'est allongée au point qu'à l'heure actuelle, il n'y a plus de limite dans le temps imposé aux contrats d'intérim. Devant une situation dans laquelle un nombre croissant d'entreprises disposent désormais, sans limite dans le temps, d'une large part de leur personnel en contrat intérimaire, une réaction se dessine à l'heure actuelle, aussi bien au niveau politique qu'au niveau syndical, pour réintroduire, pour ce type de contrat, une limite temporelle qui ne devrait pas dépasser 18 mois.

Pour se faire une idée de l'évolution quantitative des salariés intérimaires : ils n'étaient guère plus de 40.000 en Allemagne au début des années 80. Ce chiffre a augmenté lentement avant de connaître une hausse sensible en 2003 et en 2004, correspondant à l'introduction des réformes Hartz. Dès lors le nombre de contrats intérimaires va grimper et osciller, compte-tenu des variations saisonnières, autour de 850.000. On observera que, c'est aussi à partir des réformes Hartz que la courbe correspondant aux emplois soumis à cotisations sociales a cessé de progresser, tandis que celle des emplois intérimaires se prolongeait plutôt en plateau.

Pour ce qui est de la qualité du travail intérimaire, on peut caractériser celui-ci comme calé sur des missions de court-terme, et en général peu stables, ce qui se traduit par des risques importants de

non-activité pour les intérimaires, ou, dans le meilleur des cas, pour une succession de petits contrats dont peuvent tirer profit les chômeurs vivant des prestations Hartz. En effet, les entreprises s'en servent pour limiter le plus possible les écarts d'activité que leur impose la conjoncture. Par ailleurs le recours au travail intérimaire leur permet aussi de maintenir une certaine pression sur le personnel permanent. Cette solution est d'autant plus tentante que, de façon générale, la rémunération moyenne du personnel intérimaire est sensiblement inférieure à celle que l'on peut calculer pour l'ensemble des salariés. Dans le secteur manufacturier, l'emploi à temps plein est la règle, aussi bien en France qu'en Allemagne, avec l'appoint d'aides occasionnelles (*HelperTätigkeiten*). Ce sont des emplois majoritairement masculins. Dans le domaine des services, ce sont les emplois intérimaires qui dominent, ainsi que les « petits boulots » (*Minijobs*). L'intérim s'étend, également de plus en plus dans le secteur de la santé. Il ne faut pas oublier que la politique de dérégulation inaugurée en 2003 avait, entre autres finalités, celle de favoriser la réinsertion des chômeurs par le travail intérimaire. Or cette porte d'accès au monde du travail est malgré tout assez étroite. Le tiers de ces salariés intérimaires est pris en charge par des entreprises d'intérim, voire beaucoup moins (de 7 à 12 %) qui obtiennent alors un CDI selon une étude récente. Ce qui autorise à penser que le travail intérimaire joue très mal son rôle de courroie de transmission pour un retour définitif dans le monde du travail.

Chaque année, 1,2 millions de personnes basculent ainsi dans le travail intérimaire et en ressortent, ce qui correspond à des missions assez courtes : 14 % des salariés intérimaires sont engagés pour moins d'une semaine, 38 % pour une période allant d'une semaine à trois mois, et pour 50 % pour une période supérieure à trois mois. Un quart des salariés intérimaires obtient des missions supérieures à neuf mois. Bref, il s'agit bien là d'un très fort taux de rotation.

Pour ce qui est du niveau des rémunérations, on peut avancer les chiffres suivants : en 2013, les salariés intérimaires à temps plein ont gagné 1700 euros mensuels (en salaire brut), à comparer aux 2060 € que touchait, chaque mois, en moyenne, l'ensemble des salariés soumis à cotisations sociales (*sozialversicherungspflichtige Beschäftigte*). De façon générale, l'emploi intérimaire est majoritairement constitué d'emplois à temps plein, occupés par des hommes, en position d'« assistants » (*Helper*). En d'autres termes, on ne peut pas soutenir que la structure du marché du travail intérimaire reproduise celle du marché du travail au sens plein du terme.

Ces dernières années, l'essor du travail intérimaire s'est trouvé quelque peu freiné par le recours de plus en plus fréquent dans les entreprises aux *contrats d'entreprise* (*Werkvertrag*) par lesquels les entreprises délèguent à des partenaires sous-traitants des activités remplies auparavant aussi bien par le personnel en place que par les salariés intérimaires. Plus exactement, le *contrat d'entreprise* correspond, pour l'entreprise utilisatrice, à l'achat d'une prestation totale assurée par l'entreprise prestataire extérieure. L'accent est donc mis non plus sur le salarié lui-même mais sur la globalité d'une prestation assurée par toute une équipe de salariés gérée de l'extérieur par une entreprise spécialisée. Ce changement de stratégie est peut-être à rapporter aux effets de l'introduction du salaire minimum en Allemagne, et plus précisément au tarif horaire supérieur que les syndicats ont pu négocier pour les salariés intérimaires (*Branchezuschläge*). Dans ce nouveau contexte salarial, les entreprises ont, en effet, tout intérêt à s'en remettre à des contrats de sous-traitance exécutés par des salariés rémunérés au même niveau que le personnel en place, si du moins les règles de droit sont respectées. De façon générale, les conseils d'entreprise n'ont pas leur mot à dire sur l'opportunité ou le bien-fondé de ce genre de contrat, dont les conditions et les modalités donnent de plus en plus du fil à retordre à des juristes spécialisés. Il faut en effet tenir compte du fait que beaucoup de ces contrats concernent des activités comme la livraison à domicile, les soins à la personne ou les activités de nettoyage, donnant lieu à des modalités pour lesquelles il faut avoir l'œil exercé et apte à distinguer ce qu'il est normal d'attendre du salarié et ce qui outrepassé la norme. De toute façon, les données concrètes manquent pour se faire une idée précise du contenu de ces emplois, sur lesquels les conseils d'entreprise sont, en général, mal informés.

Les associations d'agences d'intérim allemandes font souvent remarquer que leurs homologues français travaillent très différemment. En Allemagne, les agences d'intérim sont considérées comme des entreprises au sens plein du terme et sont donc tenues de respecter toutes les contraintes afférentes au droit du travail (congés, indemnités journalières en cas de maladie, etc...) conformément au *principe entreprise (Unternehmensprinzip)*, en vertu duquel l'agence est tenue de fournir à son salarié un engagement professionnel sans lui faire subir de « discontinuité », au même titre qu'un entrepreneur normal. Ce principe se distingue du *principe agence (Agenturprinzip)* sur lequel fonctionnent aussi bien les agences françaises que néerlandaises, lesquelles fournissent à leurs salariés des missions déterminées dans le temps, sans pour autant avoir à leur égard les obligations prévues par le droit du travail en faveur des salariés en CDI. Les entreprises d'intérim allemandes sont alors tentées, au vu de l'exemple donné par la France et la Hollande, d'en tirer argument contre l'application du principe de l'égalité salariale à laquelle elles sont soumises, en faisant remarquer que, étant donné qu'elles garantissent à leurs salariés toutes les protections exigées par le droit, il ne leur paraît pas équitable d'accorder en plus à leurs salariés le même niveau de rémunération qu'aux salariés permanents des entreprises.

Claudia Weinkopf se demande, pour conclure, si dans le contexte de dérégulation générale il ne serait pas opportun que le cadre fixé respectivement aux activités d'intérim en Allemagne et en France fasse l'objet d'un rapprochement favorable, bien sûr, aux personnes concernées.

Bref, depuis 2003 le travail intérimaire en Allemagne s'est fortement dérégulé. Quant aux rémunérations, elles sont limitées en bas par l'existence du salaire minimum, sans compter des tarifs horaires supérieurs dans certaines branches et lorsque la mission dépasse une certaine durée, d'où pour les entreprises clientes un coût plus élevé du recours au travail intérimaire. Ainsi s'explique le succès croissant de la solution des *contrats d'entreprises* au détriment des contrats passés avec les agences d'intérim. Cela dit, un autre problème se pose : la difficulté rencontrée à recruter un personnel qualifié, ce qui justifierait que les agences fassent un sérieux effort en matière de rémunérations et de conditions de travail. Il est vrai que la question se pose tout aussi bien dans d'autres secteurs. Il existe, certes, des projets de réforme visant à limiter le recours aux *contrats d'entreprise*. Mais étant donné l'état actuel de la coalition actuellement au pouvoir, il est peu probable que dans les deux prochaines années, l'état de la question puisse être vraiment modifié.

❖ **François Michon**, Chercheur au Centre d'économie de la Sorbonne, Université de Paris I, propose six observations sur le problème de l'intérim en France.

De façon générale, l'intérim est loin de correspondre à une réalité homogène sous l'angle de la population concernée et du type d'activités.

1 - L'intérim touche 1,8 % de la population active en France « en équivalent temps plein ». Ce chiffre traduit, d'entrée de jeu, le fait qu'à l'heure actuelle, la part de l'intérim est plus importante en Allemagne qu'en France, ce qui n'a pas toujours été le cas. Il y a une quinzaine d'années, en effet, l'intérim était, au contraire, beaucoup plus développé en France qu'en Allemagne. Au cours de ces dernières années, ce type d'activité a baissé en France d'au moins trente points. Bref, tout comme le secteur industriel qui était son premier utilisateur, le monde de l'intérim est en crise, ceci entraînant cela.

2 - Depuis une quarantaine d'années et, sur un plan strictement légal depuis 1992, le travail intérimaire est, en France, également beaucoup plus proche des règles en usage dans le monde du travail permanent que les observateurs allemands ne se l'imaginent. Un intérimaire exerce en France un emploi de salarié. L'agence, quant à elle, établit un *contrat de mission*, voire, depuis l'an dernier, un *contrat d'intérim à durée indéterminée* : ces intérimaires sont, sur cette base, rémunérés régulièrement à la fin du mois, qu'ils soient en mission ou non. En absence de chiffres, force est de se contenter des chiffres annoncés par le patronat qui parle d'un minimum de 20.000 personnes en contrat d'intérim à durée indéterminée à partir de 2017. Selon un documentaire sur la question projetée à la télévision, il n'y aurait pour le moment, que quelques centaines de contrats de ce type.

3 - En France (comme en Allemagne d'ailleurs), c'est bien l'agence d'intérim qui est l'employeur du salarié intérimaire et non pas l'entreprise cliente. En revanche, entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice, c'est bien d'un contrat commercial qu'il s'agit. En conséquence, les droits et les obligations à l'égard du salarié intérimaire sont à rattacher à l'agence. En revanche, c'est sur l'entreprise utilisatrice que pèsent certaines obligations touchant l'intérimaire, comme l'encadrement dont il peut avoir besoin ou les règles afférentes aux conditions de travail. Tels sont du moins les grands principes.

Dans la réalité, dès lors que le contexte de l'exécution de la mission s'avère plus complexe que ce que les textes prévoient, agences d'intérim et entreprises utilisatrices sont tentées de « se renvoyer la balle ». Ainsi s'explique que, dans les années 70, les salariés intérimaires employés sur le chantier de Fos-sur-Mer, aient été amenés à faire du porte-à-porte pour pouvoir mettre la main sur leur employeur et lui exposer leurs doléances de grévistes et tenter d'obtenir ainsi de meilleures conditions de travail. Autre exemple : sur les chantiers de l'Atlantique, les intérimaires pakistanais n'ont pas été en mesure, de mettre la main, même avec l'assistance « technique » de leurs représentants syndicaux français, sur l'agence pakistanaise qui les employait : Bref, même lorsque, sur le papier, les contrats et les engagements sont conformes à la loi, leur traduction dans la réalité peut prendre une autre direction. La loi prévoit aussi toute une série de recours qui ont trait à la situation économique de l'employeur. Depuis cinq ans, il existe également une voie de recours ouverte aux salariés intérimaire *es qualités*, c'est-à-dire à des personnes à privilégier parce qu'elles traversent de grandes difficultés sociales. Aussi l'agence peut-elle sélectionner, toutes choses égales par ailleurs, des personnes ayant ce type de profil.

Par ailleurs, la durée maximale (comprenant son renouvellement) d'un contrat d'intérim ne peut pas dépasser 18 mois. Quant à l'égalité de traitement, correspondant au principe de *l'Equal Pay* cher aux Allemands, il est, en France, exigé par la loi depuis 1972 ! Notons aussi que le délai de carence n'existe pas (contrairement à ce qui est le cas au niveau de la réglementation européenne). L'intérimaire a, par rapport au salarié permanent occupant le même poste, non seulement droit au même salaire, mais en plus à une *indemnité de précarité*. Il peut, s'il le désire sous cette force, toucher en indemnités l'équivalent unitaire de ses journées de congés, calculées sur la même base que celles du salarié permanent. D'où, pour les syndicats, une certaine difficulté intrinsèque à devoir défendre, le cas échéant, des intérimaires mieux rémunérés que leurs collègues permanents travaillant à leurs côtés sur un poste pourtant identique.

4 - Les agences d'intérim : d'une part, il leur est fait obligation de se cantonner à leur métier, l'intérim, à l'exclusion de toute autre activité. Cela dit, cet impératif s'est quelque peu assoupli. Ainsi depuis quelques années, peuvent-elles se consacrer aussi au placement proprement dit, comme leurs consœurs britanniques. De façon générale, le marché de l'intérim est dominé par les grosses enseignes. 70 % du chiffre d'affaire du secteur est assuré par les quatre ou cinq *majors*, *Adecco*, *Manpower*, etc... Comparativement aux autres pays, la situation de l'intérim français est beaucoup plus concentrée. Grandes et petites confondues, les sociétés d'intérim en France ne dépassent pas le chiffre de 1500, alors qu'en Allemagne elles avoisinent 9500 (chiffre de 2008). Il faut bien se rendre compte que, si les activités des grosses sociétés font l'objet d'une surveillance en raison même de leur visibilité, tel n'est pas le cas de cette myriade de petites agences, assurant à peu près 10 % du chiffre d'affaires de l'ensemble du secteur, et dont la durée de vie est souvent éphémère, au point que l'administration de tutelle n'a souvent pas le temps de les repérer. Or c'est précisément dans ce contexte que les problèmes se posent, pour ce qui est du manque de respect des règles de droit et du sérieux professionnel de ces agences montées et démontées en toute hâte.

Les entreprises utilisatrices : en France l'intérim intéresse avant tout l'industrie, et plus particulièrement le bâtiment. Mais il trouve aussi des entreprises utilisatrices dans les secteurs de l'automobile, les chantiers navals, comme c'est le cas, respectivement, de Peugeot à Sochaux et des chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire. On trouve aussi beaucoup de contrats d'intérim dans les industries alimentaires, la filière pharmaceutique, etc... Certaines grandes évolutions remettent en

question ce schéma. Ainsi l'intérim envahit de plus en plus le secteur des services, en quantité et en qualité, même si la crise de 2008 a un peu figé ces tendances.

5 - Quel est le profil des intérimaires ? Traditionnellement, il s'agit d'hommes jeunes, ouvriers, plutôt non qualifiés. Ce profil évolue à son tour. Désormais les ouvriers intérimaires qualifiés sont plus nombreux que les non qualifiés. D'autre part, l'intérim comprend un certain nombre de « seniors » et de femmes. Ce type d'activités ne se limite plus aux activités manufacturières. Il gagne le commerce et les professions de santé, comme les infirmières et les médecins. Par ailleurs, les durées de mission sont de plus en plus courtes. Qu'on en juge : en 1970, la durée moyenne d'une mission d'intérim était de quatre semaines, en 2013 elle était passée en dessous de 9 jours ! Or, contrairement, on constate, sur les lieux de travail qui y ont recours, une présence quasi permanente d'un personnel intérimaire. Cette contradiction apparente s'explique aisément : il suffit de modifier légèrement les termes du contrat de travail pour remettre à zéro le compteur du « cumul maximum » (18 mois). Cela dit, les durées moyennes de travail par intérimaire sont relativement courtes : un intérimaire sur deux ne travaille pas plus de 1,7 mois rapporté à l'ensemble de l'année. Ce profil contraste avec les 10 % du nombre total des intérimaires qui travaillent au moins sept mois (rapportés à l'année). Bref, les profils des intérimaires sont passablement différenciés : d'abord les jeunes en transition pour lesquels le contrat d'intérim est une manière de mettre un pied dans le monde du travail, ensuite les intérimaires de « vocation » habiles dans l'art d'enchaîner les missions et de recevoir en contrepartie des rémunérations au-dessus du niveau moyen, et enfin les intérimaires occasionnels ou irréguliers qui côtoient la précarité.

L'observatoire des métiers et de l'emploi, organisme paritaire, a effectué une enquête sur la situation des intérimaires en mars 2013. Il se dégage que, pour une majorité, les intérimaires ont été recrutés au sortir de l'école ou de l'université, ou encore parmi la population de chômeurs indemnisés. Un an plus tard, en mars 2014, on constate que 44 % d'entre eux sont toujours en intérim, contre 11 % ayant accédé à un CDI, 7 % à un CDD, et 23 % de retour au chômage. Au vu de ces chiffres, c'est à chacun de décider si le passage par l'intérim est vraiment un « marche-pied » pour accéder à l'emploi, ou s'il risque plutôt d'enfermer le salarié dans la précarité. Est-il vraiment un instrument permettant de résorber une partie du chômage ou n'est-il jamais qu'une forme d'emploi précaire parmi d'autres ?

L'orateur tient à conclure sur une observation qu'il juge lui-même un peu à contre-courant : le patronat, souligne-t-il, a tenu à négocier pour les salariés intérimaires un statut relativement protecteur. Or n'oublions pas que, lorsque la pratique de l'intérim s'est installée en France, celle-ci a été immédiatement stigmatisée comme relevant ni plus ni moins que de « l'esclavagisme ». Au vu de cette mauvaise image, les employeurs ont alors essayé de « moraliser » leur secteur. C'est dans cette intention qu'en 1969, *Manpower* a décidé de négocier une convention collective dont est issu ensuite le statut français de l'intérim, modifié certes depuis cette époque, mais qui reste néanmoins en vigueur. Bref, dans ce secteur, la négociation collective est extrêmement dynamique. Notons, à ce propos que si dans l'ensemble du monde du travail on compte tout juste 8 % de salariés syndicalisés, ils dépassent à peine 3 ou 4 % dans le monde de l'intérim. Ce qui n'empêche nullement que, parmi l'ensemble des pays européens, les salariés français soient les plus nombreux à jouir de la protection d'une convention collective, laquelle est de l'ordre de 85 à 90 %. C'est aussi pourquoi les emplois intérimaires sont en France, relativement bien protégés, voire, dans certains cas, mieux protégés que leurs collègues bénéficiant d'un statut permanent.

❖ **Sébastien Dupuch**, Secrétaire confédéral auprès de FO, chargé du secteur Europe International, entend revenir, à son tour, sur les tenants et les aboutissants d'un niveau d'adhésion syndicale encore plus bas dans le monde de l'intérim que ce n'est le cas dans le reste du monde du travail.

Les raisons de la très faible syndicalisation dans le milieu de l'intérim sont fort simples à comprendre. Quels avantages peuvent bien apporter à un salarié l'adhésion à un syndicat ? Pas grand-chose en vérité, dès lors que la couverture représentée par la convention collective protège sans discrimination aussi bien le salarié non-syndiqué que le militant syndiqué. On pourrait même soutenir que c'est dans la mesure même où le monde du travail jouit en France du taux de couverture par les conventions collectives le plus élevé d'Europe (voire du monde occidental) que les salariés de base peuvent se permettre le luxe de ne pas s'affilier à un syndicat. A cette première raison s'ajoute le fait qu'aucune grande organisation syndicale française n'est structurée pour la seule défense des « services » en tant que tels.

Par ailleurs, l'adhésion à un syndicat relevant en France d'une démarche militante, suppose du même coup un certain enracinement dans un collectif de travail relativement stable, ce qui n'est précisément pas le cas du salarié intérimaire. Parallèlement, les organisations syndicales continuent encore à considérer le monde de l'intérim comme une forme de travail précaire, donc en principe éphémère, dont on doit plutôt souhaiter le déclin que l'aménagement négocié. Finalement, pas plus les syndicats que les salariés intérimaires n'ont intérêt à faire de leur statut professionnel une situation destinée à se pérenniser.

Or un travailleur intérimaire, dans la mesure même où il est mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice pour peu de temps, sera peu motivé pour réclamer des droits à l'information et encore moins pour tenter d'entrer en contact avec les délégués syndicaux présents dans l'entreprise. Il faut noter, à ce sujet, que de toute façon, si le salarié temporaire désire se syndiquer, ce ne sera pas dans l'entreprise utilisatrice qu'il opérera cette démarche, mais plutôt au sein de l'agence d'intérim dont il relève. Aussi les syndicats ont-ils tendance à distinguer les deux types de militants, ceux qui agissent au sein des *sections* des entreprises utilisatrices d'une part, et de l'autre les militants rattachables à la structure syndicale en place dans les agences d'intérim. Ce ne sont pas, en effet, tout à fait les mêmes enjeux.

Par ailleurs, il faut bien se rendre compte que, concrètement, les salariés intérimaires tentés par une démarche d'adhésion à un syndicat n'ont pas toujours accès aux informations nécessaires, à commencer par la possibilité de mettre la main sur un... bulletin d'adhésion ! Quant aux négociations en cours ou la prise de conscience de ses droits en tant que salarié, là encore le contact avec les organisations syndicales n'est pas toujours évident, ne serait-ce qu'au niveau de l'affichage. De manière générale, les entreprises utilisatrices voient d'un assez mauvais œil, même si elles ne l'avouent pas explicitement, l'arrivée de travailleurs intérimaires syndiqués dans leurs bureaux ou leurs ateliers. D'où, une certaine inhibition spécifique chez le salarié intérimaire tenté de rejoindre un syndicat, qu'il n'éprouverait pas dès lors qu'il ferait partie du personnel stable et permanent de l'entreprise.

Petit à petit, grâce à la gestion paritaire, ces travailleurs intérimaires finissent donc par se voir accorder les mêmes droits que les autres salariés. En témoigne, par exemple, le droit à la formation garanti par le *Fonds d'accès à la formation temporaire*, géré sur un mode paritaire. Dans le même esprit, il existe un *Fond d'Action sociale* qui permet à ces mêmes travailleurs de disposer d'une couverture sociale complémentaire dans le domaine de la santé, du logement, de l'éducation, etc... En matière d'organisation au sein du syndicat FO, le dossier du travail temporaire est pris en main par le secteur « emploi et formation professionnelle », lequel a participé à ce titre, à la négociation sur le CDI intérimaire, il y a deux ans, aux côtés de la *Fédération des services*, qui a la charge de

représenter le travail temporaire lors de ces négociations. Il en résulte que le syndicat FO est implanté au sein des cinq grandes agences de travail temporaire et qu'il est à même de développer des revendications spécifiques concernant ce type de salariat, en vue de garantir les droits à l'information/consultation, la formation professionnelle, la garantie de l'égalité de traitement ainsi que le respect du système de primes, etc...

❖ **Nadine Absenger**, Directrice de département à la Fondation Hans-Böckler, se propose de parcourir les grandes étapes et de pointer les problèmes que pose le travail temporaire en Allemagne. De manière générale, le recours à l'intérim est depuis longtemps la source de beaucoup de dérapages et d'écarts en matière de droit du travail, d'autant plus que, dans ce domaine, le droit donne, lui aussi, prise à bien des dévoiements, auxquels Madame Weinkopf a déjà eu l'occasion de faire allusion. La tentation du législateur allemand va toujours dans le sens de moins de régulation. Ainsi l'idée même d'une durée maximale du travail intérimaire a tendu à s'effacer à nouveau au cours de ces dernières années. A l'heure actuelle, la législation concernant le travail temporaire a un caractère très provisoire. On parle du travail temporaire, valable pour un certain temps (*vorübergehend*) dit le législateur. Pour un certain temps ? L'expression est des plus floues. Bref, les grandes lignes censées définir le statut du travail intérimaire ne sont pas encore fixées. L'incertitude juridique que cette situation entraîne est, on le voit, considérable. Par ailleurs, le législateur, non content de déréguler le travail intérimaire, a aussi entrepris de modifier les dispositions protectrices pouvant entrer en jeu à l'occasion du licenciement. Ces dispositions ne sont d'ailleurs déjà plus valables dans près de 80 % des entreprises allemandes, ne serait-ce qu'en raison de la taille de l'entreprise (moins de dix salariés) où cette règle de protection du salarié n'est pas applicable. Les conditions de durée du contrat de travail (*Befristungsmöglichkeiten*) s'en trouvent du même coup allégées. La dérégulation concerne également les minijobs ainsi que les autres formes *d'emplois rétrécis* (*geringfügige Beschäftigung*), lesquels, tout en faisant baisser les statistiques du chômage, sont censés remplir une fonction de transition vers le retour à des emplois à part entière, ce qui est, on l'a vu, rarement le cas. A l'heure actuelle, le marché du travail allemand compte 10 % de salariés en CDD, et 3 % en intérim. Par ailleurs, il faut aussi intégrer dans la masse de ces emplois, les minijobs proprement dits, dont le salaire ne dépasse pas 450 euros mensuels, sans compter le grand nombre de travailleurs indépendants (*selbstständige Beschäftigte*). Bref, la part des emplois précaires sur le marché du travail allemand est beaucoup plus importante qu'on ne pourrait le soupçonner à première vue. Par-dessus le marché, à y regarder de plus près, on constate que 57 % des contrats d'intérim ne dépassent pas une durée de trois mois, ce qui ne rend pas les choses faciles pour les syndicats. Le droit allemand n'exige pas, pas plus que le droit français, que la durée du contrat temporaire se cale nécessairement sur celle que requiert l'effectuation complète de la tâche (*synchronisationsverbot*).

Le principe dit de *l'égalité de traitement* s'applique dès le second jour du contrat, sans compter les aménagements et les dérogations que peuvent y ajouter les conventions collectives. Le droit allemand ne prévoit pas non plus de primes de précarité, mais il va de soi que l'entreprise cliente est tenue de compenser dûment le personnel intérimaire, chaque fois qu'il y a un dépassement de la durée du travail, tel que l'a prévu le contrat. La législation sur le contrat d'intérim ne prévoit pas non plus de durée maximale, pas plus qu'elle ne prévoit de fonds destinés à financer la formation professionnelle des intérimaires, comme c'est le cas en France. Il n'existe pas non plus de limite posée au recours aux emplois temporaires en fonction du type d'activité, comme en France.

Bien sûr, il existe en Allemagne, des projets pour réformer le droit encadrant le travail intérimaire, venant aussi bien du DGB que des syndicats particuliers. L'idée principale, à laquelle le gouvernement de la coalition entend s'atteler, c'est de recentrer le travail intérimaire sur sa mission principale et d'en rendre plus difficiles les dévoiements. Il conviendrait de reformuler, de manière moins ambiguë, certaines dispositions, notamment celles concernant la durée maximale de l'emploi intérimaire à 18 mois. De même, que le respect du principe de *l'égalité de traitement* devra entrer en vigueur d'ici à neuf mois. Toutes ces dispositions visent à réduire le champ d'application de tous ces contrats atypiques négociés au cours du temps par les syndicats ici et là. Autre souci : rendre impossible le

recours au travail temporaire pour annihiler l'impact des grèves, ce qui est encore possible à l'heure actuelle. De même qu'il importe de ne pas permettre aux employeurs qui en auraient la tentation de jouer sur le calendrier des emplois temporaires pour éviter d'atteindre le seuil à partir duquel la loi prévoit de mettre en place les instances représentatives des intérêts des salariés. L'examen du projet de loi devrait avoir lieu dès juillet/août 2015 et l'affaire bouclée à la fin de l'année. Madame Weinkopf estime, néanmoins, qu'un tel calendrier n'est pas réaliste, tant sont nombreuses les questions non encore tranchées. Peut-être que le débat de cette journée permettra de les aborder, tant il est vrai que les syndicats ne défendent pas toujours les mêmes positions, notamment pour ce qui est de l'opportunité de déroger au principe de *l'égalité de traitement* dont se réclament les conventions collectives. Même question à propos de la durée maximale des missions de 18 mois : convient-il ou non de la modifier ?

En somme, si l'idée même d'une réglementation du travail intérimaire est, aux yeux des syndicats, plutôt la bienvenue, du point de vue de la confédération des syndicats (*Dachverband*), le projet n'est pas encore au point. Ainsi le principe de *l'égalité de traitement*, censé s'appliquer aux travailleurs temporaires après 9 mois de présence dans l'entreprise, ne concerne finalement qu'une minorité d'entre eux, tant il est vrai que la durée moyenne des contrats temporaires n'excède en réalité pas trois mois. Par ailleurs, comment opère-t-on le décompte de ces neuf mois ? Additionne-t-on les missions successives auprès de différents utilisateurs, ou ces neuf mois doivent-ils être accomplis chez le même utilisateur ? Comment ces nouvelles dispositions pourront-elles être insérées dans les conventions collectives, en tenant compte du fait que les dispositions sur la protection des droits acquis (*Bestandschutz*) concernent les anciennes conventions collectives mais pas les nouvelles.

De plus, il ne faut pas espérer renforcer les mécanismes de *codétermination*. Sans doute les droits essentiels seront-ils préservés, mais rien au-delà. Bien sûr, les syndicats souhaiteraient également d'autres réformes. Peut-être aura-t-on l'occasion d'en aborder les détails à l'occasion du débat. Par exemple, il conviendrait de prévoir des sanctions réelles pour les entorses à la durée maximale des missions d'intérim, à savoir 18 mois, transgressions qui peuvent être pratiquées pour le moment en Allemagne sans encourir le moindre risque. Il faut, par ailleurs, que la *codétermination* se développe. De même qu'il faudrait pouvoir faciliter le recours à des pratiques d'action juridique collectives, chaque fois que les minima sociaux négociés par les syndicats ne sont pas respectés. Il faudrait aussi augmenter le nombre et les pouvoirs des représentants syndicaux ainsi que la pratique et le nombre des conventions collectives. Seules 9 % des entreprises ont un conseil d'entreprise, ce qui fait que, en moyenne, seule la moitié des salariés travaillant en Allemagne peuvent compter sur une représentation.

Par ailleurs, on constate qu'en Allemagne aussi le taux de syndicalisation ne cesse de reculer depuis 2004. Les mêmes causes qu'en France pourraient être pointées pour expliquer ce déclin. Actuellement, le taux de syndicalisation, en Allemagne, est de 18 %. Ce recul se reflète non seulement dans la diminution du nombre des cotisants, mais aussi, dans celui des conventions salariales signées avec les entreprises. La plus grande partie d'entre elles n'y sont plus soumises. Quant aux salariés pouvant se prévaloir d'une représentation au sein d'un conseil d'entreprise, ils ne dépassent plus 60 %. D'où s'ensuit un affaiblissement de la puissance syndicale. Là où des accords existent, on se contente d'améliorations ponctuelles. Plus exactement, conseil d'entreprise et employeur décident d'un commun accord et sans en être contraints par des règles juridiques, d'améliorer le statut des travailleurs intérimaires ou de perfectionner le fonctionnement de la formation professionnelle ou encore le respect du principe à *travail égal, salaire égal*, etc... IG Metall a, pour sa part, encouragé ces accords d'amélioration. Cela dit, on compte aussi beaucoup de conventions collectives sur le travail intérimaire, même si les critiques ne manquent pas pour stigmatiser les syndicats qui les signent, alors que ceux-ci demeurent vigilants quant au respect du principe à *travail égal salaire égal*. Les syndicats ont aussi veillé à introduire dans le domaine de l'intérim des sessions de formation touchant le droit de grève.

Plusieurs décisions juridictionnelles ont modifié le contexte juridique dans lequel évolue le travail intérimaire en Allemagne. Ainsi, la Cour fédérale du Travail (*Bundesarbeitsgericht*) rend depuis quatre ans des arrêts tendant à renforcer les droits des travailleurs intérimaires. À ce propos, Nadine Absenger invite l'auditoire, du moins les juristes qui en feraient partie, à prendre connaissance du fascicule qu'elle a elle-même rédigé sur ces questions. En revanche, au niveau européen, les nouvelles sont moins bonnes. La Commission a rendu publique, dès 2008, la directive sur le travail intérimaire, ce qui a permis à la *Cour européenne des Droits de l'Homme* de rendre des arrêts aux termes desquels la protection contre la pratique des CDD à répétition (*Kettenbefristung*) ne saurait se voir appliquée aux contrats d'emploi intérimaire. Encore pourrait-on souhaiter que cette éminente juridiction veuille bien donner enfin une définition précise du travail intérimaire. On verra bien ce que réserve l'avenir.

❖ **Anne-Marie Grozelier**, Secrétaire générale de Lasaire, aimerait que Claudia Weinkopf précise la situation d'un intérimaire qui ne s'est pas vu confier une nouvelle mission tout en conservant un salaire versé par l'entreprise. Sur quelle base sera-t-il alors rémunéré ? Sur la base de sa dernière mission ? Et dans ce cas qu'en est-il du respect du principe « à travail égal salaire égal » ?

❖ **Kai Burmeister**, Secrétaire syndical IG Metall en charge de l'usine *Mercedes-Benz* de Sindelfingen, a été frappé par le lien que les syndicalistes français établissent entre la plus grande flexibilité qui caractérise les intérimaires français par rapport à leurs collègues allemands, et par la prime de précarité que leur vaut cette situation. C'est du moins la perspective qu'on en a du point de vue allemand, en écoutant notamment sur ce point les propos de François Michon. Ce point intéresse d'autant plus les syndicalistes allemands, qu'ils s'approprient à faire de la réglementation de l'intérim un enjeu politique. IG Metall, pour sa part, préfère déplacer légèrement les termes du problème en se posant la question de savoir s'il s'agit de mettre au centre le poste de travail en tant que tel ou le salarié en tant que tel. En effet, si l'on considère le poste de travail sur lequel se succèderaient, pour des missions à la durée maximale de 18 mois, des intérimaires qui en assureraient la continuité, il est alors évident qu'une telle situation n'est nullement justifiable, sauf circonstances exceptionnelles, et qu'un tel poste ne doit être occupé que par un salarié jouissant d'un CDI. Tel est du moins le point de vue du syndicat IG Metall.

❖ **Joël Decaillon**, Vice-président exécutif de Lasaire, entend souligner la situation paradoxale où peut se trouver l'action syndicale au sein d'une agence d'intérim. En effet, les représentants syndicaux sont, dans ce genre de structure professionnelle, presque toujours issus du personnel permanent chargé de gérer le personnel intérimaire proprement dit. La situation en arrive au point où la représentante CGT chez *Manpower France*, par exemple, ne disposait plus que de ses heures de déléguée du personnel pour justifier de son salaire ! Elle s'était vu retirer toute autre mission. Or force est de constater que le personnel permanent d'une société d'intérim évolue dans un univers de travail très différent de celui des salariés intérimaires dont, en principe, il assure la gestion. Du même coup, les représentants syndicaux issus du personnel permanent donnent à leur engagement syndical une autre résonance que ce serait le cas s'ils faisaient eux-mêmes partie du personnel intérimaire. C'est un problème qui se pose pour tous les délégués, quelle que soit leur étiquette syndicale. Est-ce aussi le cas en Allemagne ? Y-connaît-on des situations, dont Joël Decaillon a été le témoin à Saint-Nazaire ? Sur les chantiers de construction, personnel permanent et personnel intérimaire employés par *Alstom* évoluaient sur des planètes suffisamment différentes pour qu'ils aient fini par constituer deux syndicats distincts, un syndicat intérimaire et un syndicat *Alstom*, les deux chapeautés par la CGT ! Cette commune appartenance n'a nullement empêché leurs divergences et même leurs affrontement, tant divergeait entre eux la perception de leurs conditions de travail et des enjeux qui y étaient liés.

Autre exemple : le personnel intérimaire dans les centrales nucléaires. Il est évident que la représentation syndicale n'est pas la même pour ce type de salariés que pour les salariés permanents et ce pour des raisons complexes qui ne se résument pas à la question de savoir comment respecter le principe de l'égalité des droits dans l'une et l'autre situation.

❖ **Rafael Nedzynski**, Responsable Europe-International à la FGTA-FO, est particulièrement preneur d'un éclaircissement sur la notion de *contrat d'entreprise*, formulation peu fréquente dans le monde du travail français.

Ce premier point étant réglé, il pose une question plus générale : quelles sont les raisons pour lesquelles les entreprises allemandes recourent autant au travail intérimaire ? La cause principale en serait-elle financière ? Dans cette hypothèse, on serait tenté de penser que celle-ci devrait s'affaiblir à mesure que les syndicats négocient des conventions collectives pour ce type de travail. Dans ce même état d'esprit, l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne devrait, lui aussi, diminuer pour les entreprises l'envie de recourir aux emplois intérimaires. Un autre avantage pour les entreprises de recourir aux emplois intérimaires serait peut-être, pour elles, d'externaliser les procédures de recrutement. La troisième grande raison d'une telle préférence serait, elle, la seule légitime : pourvoir à un surcroît temporaire d'activité.

❖ **Claudia Weinkopf** : En Allemagne, le principe, pas toujours respecté dans les faits, est celui de la continuité de la rémunération. Lorsque la mission est terminée, l'agent intérimaire continuera donc à recevoir un salaire ainsi que les avantages sociaux qui y sont rattachés. Bien évidemment, l'employeur s'efforcera de réduire un minimum cette période où le salarié sera rémunéré sans avoir en contrepartie l'obligation d'effectuer une tâche.

Quant aux raisons de la montée du travail intérimaire, elles sont multiples et varient selon les branches professionnelles. Pour ce qui est des métiers relevant des conventions de la métallurgie, il est difficile de justifier le recours au travail intérimaire par des arguments purement financiers, tant il est vrai qu'entre le salaire minimum, celui du salaire moyen des intérimaires et le niveau de salaire le plus bas autorisé par les conventions collectives, le différentiel est considérable. Bref, seuls des experts dans ce domaine pourraient répondre à cette question. En revanche, dans le secteur des services, l'écart de coût entre le salaire le plus bas des conventions collectives et celui des emplois intérimaires est peut-être moins grand. C'est particulièrement le cas du commerce ou du personnel soignant lorsqu'il s'agit de suppléer à une absence temporaire due à un congé parental ou à un congé maladie. Mais là encore, la formule du *minijob* paraît moins coûteuse que celle du recours à un(e) intérimaire.

❖ **Nadine Absenger** : Il y a, en Allemagne, une règle relativement luxueuse aux termes de laquelle un salarié embauché sur CDI doit continuer à être rémunéré même s'il n'a plus de tâches à remplir.

L'employeur, qu'il fournisse ou non du travail à un salarié en CDI est tenu par l'obligation contractuelle. Les différentes juridictions allemandes ont été amenées à rappeler cette règle : même s'il n'est chargé d'aucune mission à remplir, un salarié en CDI ne doit percevoir la même rémunération que pendant la période où son emploi correspondait à des tâches réelles à remplir. On comprend alors cette préférence pour les CDD de la part des employeurs. Les effets de l'introduction du salaire minimum en Allemagne sur les salaires des intérimaires est difficile à apprécier dans la mesure où, dès 2012, avait été introduite dans le monde du travail temporaire l'obligation de respecter un salaire plancher, fixé à l'époque, à 7,70€. Trois ans après, on peut estimer que ce salaire plancher a rejoint le niveau du salaire minimum et doit donc se situer autour de 8,50 € (plus exactement, 8,20€ dans les *Länder* de l'est, et 8,80€ à l'ouest).

Quant à la règle des 18 mois comme durée maximale du travail intérimaire, la question se pose de savoir si cette contrainte doit concerner la durée maximale de la mission du salarié intérimaire, ou viser la durée du poste de travail lui-même indépendamment de savoir s'il sera occupé par un ou plusieurs salariés successifs. Sur cette question, les juridictions allemandes n'ont pas encore accordé leurs voix. Certaines estiment que ce type de contrat ne se justifie que dans le cas d'un pic de commandes (*Auftragspitzen*). Quant à la Cour de justice européenne, elle a rendu sur cette question un avis rédigé de telle façon que toutes les interprétations sont possibles et qu'on n'est guère plus avancé !

❖ **Kai Burmeister** commence par faire le point sur les fameux *contrats d'entreprise* (*Werkvertrag*). Leur fréquence dans l'industrie automobile traduit en somme la réponse à la question de savoir comment il convient de répartir le travail entre l'entreprise elle-même et ses sous-traitants. On a recours aux *contrats d'entreprise* dans deux cas de figure :

D'abord, pour régler les problèmes logistiques, par exemple lorsqu'il s'agit de fournir des équipements spécifiques qu'il s'agit alors de décharger des camions et d'installer sur les chaînes de montage. Cette tâche pourrait être exécutée par le personnel de l'entreprise en place, mais les employeurs s'efforcent de les confier aux sous-traitants en arguant du fait qu'il s'agit là d'un segment d'activité étranger à la fabrication automobile proprement dite. Cela dit, cette question n'est pas tranchée. De manière générale, les employeurs recourent à ses *contrats d'entreprise* pour faciliter la sous-traitance en matière de logistique, de manière à pouvoir se concentrer sur le « cœur de métier » (*Kerngeschäft*). Autre exemple de recours systématique à ces *contrats d'entreprise* : le secteur de la R&D et plus particulièrement tout ce qui touche à la mise au point de logiciels pour véhicules automobiles, lesquels ont de plus en plus d'importance, comme on le voit dans le développement des réseaux de bord (*Bordnetz*). Ce type de logiciels s'est bien mis au point dans les bureaux de *Daimler*, mais par des informaticiens dépendant d'une société d'informatique sous-traitante. Là encore, le dispositif repose sur des *contrats d'entreprise*. Comment l'employeur justifie-t-il alors ce type de contrat ? En mettant en évidence la réduction des coûts de fabrication qu'ils induisent. De fait, il n'est pas niable que le personnel stable (*Stammbeschäftigte*) est mieux rémunéré que le personnel intérimaire ou que les « contractuels d'entreprise. Reste à savoir que c'est vraiment parce qu'ils entraînent une baisse du coût des fabrications que *Daimler*, *Audi*, etc... recourent aux salariés intérimaires et aux *contrats d'entreprise*. C'est là justement la conclusion que Kai Burmeister se garde bien de tirer. En effet, si l'on considère les taux de facturation (*Verrechnungssätze*) qu'exigent les sociétés d'intérim et les entreprises de sous-traitance, force est de constater qu'ils ne sont pas particulièrement bon marché. En réalité, si malgré leur tarif horaire élevé, les salariés intérimaires ont préféré aux *salariés maison*, c'est que ces derniers bénéficient d'avantages extrasalariaux, à commencer par la retraite complémentaire (*Betriebsrente*). Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les entreprises ont signé avec les syndicats des accords de préservation des emplois, quelles que soient les variations de leur chiffre d'affaires. On comprend alors que les salariés en intérim ou en *contrat d'entreprise* puissent, le cas échéant, servir de variable d'ajustement. En effet, en cas de crise, seuls les salariés maison pourront bénéficier de la sécurité de leur emploi.

La question se pose alors de savoir si les syndicats, en l'occurrence IG Metall, a vocation à ne défendre que les seuls intérêts du personnel maison, quitte à laisser les intérimaires dans le pétrin (*in die Röhre gucken*). Ou faut-il comprendre que le rôle d'IG Metall est de défendre à égalité les intérêts des salariés en place et ceux des salariés de passage ? Kai Burmeister ne cache pas sa préférence pour cette seconde branche de l'alternative. Cela dit, tout dépend des circonstances concrètes et des conditions réelles dans lesquelles on se trouve. Dans le cas où l'entreprise ne peut leur fournir de tâches avant la fin de leur mission, ils touchent une prime de mission (*Ansatzzuschlag*) puis se voient invités à se désinscrire des rôles de l'entreprise (*Abgemeldet*). En clair, ils sont renvoyés au chômage.

❖ **Bernard Jirku**, Directeur de cabinet du président, Ver. Di, tient, lui aussi, à faire la distinction entre la théorie et la mise en pratique pour tout ce qui relève du travail intérimaire et propose de l'illustrer en revenant sur la notion du *contrat d'entreprise*. De fait, ce concept recouvre deux cas de figure qu'il convient de distinguer : on pourrait, dans le premier cas, parler du *contrat d'entreprise* liant deux entreprises comme parties contractantes, et par lequel l'une confie à l'autre l'exécution d'une mission. Le second cas de figure concerne le contrat établi entre une entreprise et un artisan ou un professionnel indépendant (plombier, électricien ou informaticien, etc...). Ou a alors bel et bien affaire à un *contrat d'entreprise* au sens formel du terme, mais qui dissimule en fait une autre réalité : celle d'une relation de dépendance à l'égard de l'entreprise.

À propos de la question du salaire minimum, une rapide mise au point s'impose. Avant même l'introduction du salaire minimum comme norme généralisée, il existait déjà en Allemagne des salaires minimaux institués à l'occasion de négociations de branches. À ce sujet, on peut considérer que le salaire minimum négocié dans le cadre des accords sur le travail intérimaire a même fonctionné comme l'acquis précurseur ayant conduit à la mise en place de cette norme pour l'ensemble des branches en Allemagne. Il faut comprendre, en effet, que ce salaire minimum pour le travail intérimaire s'est imposé à l'intérieur de toutes les branches et a ouvert, pour ainsi dire naturellement, la voie à l'instauration de cette norme pour toutes les conventions collectives et même à sa consolidation sous la forme d'une loi. Dès lors, cette norme juridiquement consolidée s'est mise à fonctionner comme un point d'appui pour toute la hiérarchie des salaires en général (*Lohngefüge*) et, en passant, pour la hiérarchie des salaires en matière de travail intérimaire. De fait, s'il est significatif que les syndicats y trouvent plus leur compte que les associations d'entrepreneurs.

Sur la question du terme extinctif (*auflösende Befristung*) du contrat d'intérim, Bernard Jirku fait remarquer qu'il est indissociable des différentes formes que peut prendre l'emploi précaire en général. C'est là un constat et non pas une façon de lui trouver une justification légale. Car même lorsque les dispositions légales paraissent donner à un emploi intérimaire l'apparence d'un CDI, il existe toujours des subterfuges pour le faire fonctionner comme un CDD de fait.

Quant à la représentation syndicale dans le monde du travail intérimaire il faut, comme c'est d'ailleurs aussi le cas en France, distinguer soigneusement les employés des agences d'intérim du personnel intérimaire proprement dit, c'est-à-dire celui qui est mis à la disposition des entreprises. Les premiers représentent moins de 10 % de l'ensemble de la branche. Or ils sont, par la position qu'ils occupent, moins bien placés pour apprécier les conditions de travail réelles faites aux intérimaires que les entreprises mêmes qui accueillent ceux-ci. D'où une certaine tension entre les entreprises d'intérim regroupées au sein d'une branche de services et les branches correspondant aux entreprises au sein desquelles travaillent les intérimaires.

❖ **Stefan Dehnert** fait remarquer que les observateurs français ont suivi avec beaucoup d'attention et d'intérêt la stratégie adoptée par des entreprises allemandes pendant la crise financière de 2008. Celles-ci sont parvenues en effet à signer avec les syndicats des accords aux termes desquels les salariés accepteraient de passer à des horaires réduits et aux réductions de salaires correspondantes en échange de la préservation des emplois. Comment cette description se concilie-t-elle alors avec celle présentée par Kai Burmeister, selon laquelle les conséquences de la réduction du carnet de commandes se sont traduites par la non-reconduction des contrats d'intérim aux fins de préserver les emplois des salariés permanents ?

❖ **Kai Burmeister** confirme en effet que la crise de 2008 a bien amené les employeurs et les syndicats à signer, avec le soutien des pouvoirs publics, des accords visant à préserver les emplois des salariés maison, ou plus exactement les salariés de la branche métallurgie, avec la perspective de remonter la pente très rapidement. Les employeurs conservaient ainsi la possibilité de recourir au travail intérimaire pour accroître la flexibilité de leurs entreprises. Quoi qu'il en ait été, les employeurs ont eu à faire face à deux options contradictoires : d'une part tirer parti de la flexibilité de leur personnel, mais d'autre part, ne pas leur imposer une trop grande ponction sur leurs salaires.

❖ **Udo Rehfeldt**, Politologue à l'IRES, aimerait savoir qui et au sein de quelle instance sont représentés les salariés intérimaires à l'œuvre dans une entreprise. Ont-ils des représentants dans les conseils d'entreprise de celle-ci ou bien plutôt au sein de l'entreprise d'intérim à laquelle ils sont rattachés ? La même question se pose d'ailleurs en France où les travailleurs intérimaires devraient pouvoir être représentés à l'intérieur d'un comité d'entreprise, celui de la société (agence) d'intérim dont ils relèvent, ou celui de l'entreprise où ils exécutent leur mission.

❖ **François Michon** précise les choses en matière de précarité. Celle-ci s'applique à tous les emplois temporaires compris comme des contrats à durée déterminée, dont le contrat d'intérim ne

constitue qu'une variété parmi d'autres (contrats de projet, contrats saisonniers, contrats spécifiques aux métiers de l'hôtellerie, etc...). Dans tous ces cas, même si le régime juridique diffère, ces emplois temporaires ont en commun de valoir à la personne qui les occupe le bénéfice d'une prime de précarité.

Quant à la règle de l'égalité de traitement, la question est de savoir si celle-ci est rattachée au poste de travail proprement dit ou, au contraire, aux qualités et aux compétences de la personne qui l'occupe. A cette question la réponse est claire : l'égalité de traitement concerne le poste de travail et nullement le salarié qui y satisfait. À ce propos, il est bon de rappeler que les intérimaires sont affectés prioritairement à des postes pénibles ou dangereux. C'est là une façon d'*externaliser* les risques dont on veut préserver le personnel permanent. De toute façon, héritière des grilles de salaire dites *Parodi*, l'industrie française a toujours préféré appliquer la règle de l'égalité de traitement à des postes de travail plutôt qu'à des individus. Ce qui n'empêche pas non plus le fait que sur le même poste de travail, il soit fort possible qu'un salarié permanent soit finalement moins bien rémunéré qu'un intérimaire dans la mesure où celui-ci peut ajouter à son salaire net une prime de précarité et une prime de congés payés, représentant la contribution de l'entreprise utilisatrice au financement des congés payés dont l'intérimaire bénéficiera, éventuellement, après la fin de sa mission dans l'entreprise cliente.

Au vu de cette situation, les syndicats se voient confrontés à un dilemme difficile entre, d'une part, leur fonction de défenseurs des intérêts du personnel permanent et, de l'autre, celui de ne pas négliger non plus la défense des droits des intérimaires. En principe, il est vrai, les intérimaires ont vocation à devenir des salariés permanents. Il reste qu'une partie non négligeable d'entre eux n'éprouvent nullement ce désir, ne serait-ce que ce changement de statut vers plus de sécurité se traduirait également pour eux en... perte de rémunération. Cette préférence pour l'intérim ne concerne, toutefois, qu'une minorité de salariés qualifiés qui peuvent se permettre de ne travailler qu'une partie de l'année avec des revenus suffisants à leurs yeux.

Finalement, aux yeux des employeurs, le marché est conclu dans des termes clairs : certes leur personnel intérimaire leur coûte plus cher, mais, au cas où il ne leur donnerait pas satisfaction, ils peuvent s'en séparer très facilement et sans complication. Un coup de téléphone passé à l'agence d'intérim leur suffit pour remplacer le salarié intérimaire jugé insatisfaisant par un autre jugé mieux adapté à ce qui lui est demandé. Certes l'agence d'intérim est tenue de rémunérer l'intérimaire renvoyé, du moins jusqu'à la fin de la mission, tandis que, de son côté, l'employeur de l'entreprise utilisatrice n'a aucun frais supplémentaire à déboursier.

Si l'on remonte aux années 70, on pourra constater que, à cette époque, le développement de l'intérim correspondait à une façon de remédier à une pénurie d'un certain type de main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, les chantiers navals de Saint-Nazaire ont recouru à des agences d'intérim pour faire venir ainsi une main-d'œuvre qualifiée de Lorraine où la crise de la sidérurgie la condamnait au chômage. On peut considérer ce type de pratique comme une *externalisation des ressources humaines*, au point qu'il n'est pas rare de voir des entreprises, en contradiction avec la loi, abritant dans leurs locaux une agence d'intérim chargée de leur fournir, en temps utile, tel ou tel type de salarié. On en arrive alors à une situation où l'agence d'intérim se substitue aux responsables des ressources humaines de l'entreprise pour ce qui est de l'affectation du personnel aux différents postes de travail. Situation à la limite de la légalité...

La question de la représentation des intérimaires : en France, les intérimaires exercent leurs droits syndicaux dans l'agence d'intérim dont ils relèvent. Il reste vrai que, en cas de conflit avec l'employeur, il leur est alors possible de se faire représenter par des représentants syndicaux de l'entreprise utilisatrice. D'où les difficultés qu'on imagine lorsqu'il s'agit de défendre ce type de salariés, ne serait-ce que pour accéder aux locaux syndicaux, lesquels ne sont pas forcément à proximité de l'endroit où les intérimaires effectuent leur mission. Bref, toutes ces raisons expliquent que les syndicats rencontrent quelques entraves à défendre les salariés intérimaires.

Cela dit, il y a des représentants syndicaux ayant eux-mêmes le statut d'intérimaires, mais il ne faut pas s'étonner que, pour eux, les missions qu'ils pourraient espérer remplir aient tendance à se raréfier. À cette première restriction s'ajoute le fait que des salariés intérimaires qui vivent leur propre statut comme voué à rester non durable, n'aient guère la tentation de se projeter dans un engagement syndical. À ce propos, l'intervenant rappelle que, parmi les conclusions de l'étude qu'il a menée sur la question intérimaire, figure la recommandation que les intérimaires remettent la défense de leurs intérêts dans les mains des représentants syndicaux issus du personnel permanent de l'agence d'intérim et non pas dans celles des représentants syndicaux de l'entreprise utilisatrice. Ce n'est un mystère pour personne, en effet, que les rapports entre les personnels intérimaires et les représentants syndicaux du personnel permanent de l'entreprise utilisatrice sont plutôt compliqués, partagés que sont, en effet, les syndicats entre le souci d'intégrer le plus rapidement les intérimaires dans le personnel permanent et l'option inverse consistant à défendre les droits des intérimaires en tant qu'intérimaires. Mais au pied du mur, il va de soi que les syndicats donnent la préférence aux salariés maison et destinés à le rester. De ce point de vue, le problème se pose dans les mêmes termes en France et en Allemagne. François Michon, évoque pour conclure, le souvenir de la *CGT intérim*, à laquelle la confédération avait consenti à prêter des locaux à Montreuil, tout en étant tenue à distance par leurs collègues.

❖ **Udo Rehfeldt** soumet à l'attention générale l'idée que France et Allemagne auraient deux approches syndicales sur cette question. Selon lui, l'approche française se caractériserait par le parti de donner plus de droits aux intérimaires, contrairement à l'approche allemande qui viserait à réduire, autant que possible, l'aire d'extension du travail intérimaire.

❖ **Sébastien Dupuch** évoque, pour illustrer les complications suscitées par la nécessité de donner une représentation syndicale aux permanents des agences syndicales aussi bien qu'aux intérimaires proprement dit, l'obligation de prévoir des panneaux d'affichage prévoyant deux colonnes différenciées pour les deux types d'électorat. Étant donné le risque de s'afficher comme militant syndical lorsqu'on fait partie du personnel intérimaire, on comprend que ce genre d'engagement soit plus rare que ce n'est le cas parmi le personnel permanent des agences.

Pour ce qui est des rémunérations en période d'intermission, un accord signé en 2013 (auquel FO n'est pas partie prenante) a créé un CDI intérimaire qui est entré en vigueur en mars 2014 et qui « couvre » actuellement 2000 intérimaires (assez loin de l'objectif annoncé de 20000 CDI en trois ans). Aux yeux de FO, il ne s'est donc nullement agi, en l'occurrence, d'une avancée des salariés dans la mesure où, en signant ce type de CDI, le travailleur intérimaire perd du même coup son droit à une indemnité de fin de mission (10 %), dont le montant vient aborder désormais le *Fonds de Formation*. Par ailleurs, ce CDI contraint celui qui l'a signé à accepter toute mission située dans un rayon de 50 km par rapport au lieu de l'agence. De plus, la réalité des choses aboutit souvent à faire travailler ces intérimaires à un tarif inférieur à celui du SMIC horaire. Bref FO a préféré ne pas signer. Quant au recours au personnel intérimaire, il reflète, comme on peut s'en douter, les aléas de la conjoncture économique.

❖ **François Michon** reprend une dernière fois la parole pour insister sur la différence d'attitude entre les employeurs français et leurs homologues allemands dans le secteur de l'intérim. En effet, il est fréquent de voir les employeurs français des agences d'intérim s'élever, surtout en Alsace et en Lorraine, contre une certaine pratique en cours chez leurs homologues luxembourgeois et surtout allemands, laquelle consiste à venir débaucher leurs intérimaires pour les replacer ensuite dans des entreprises françaises, mais sous le régime de l'intérim allemand (ou luxembourgeois) ! Le patronat français se pose ainsi en défenseur d'une moralisation de l'intérim, ce qui peut conduire à des escarmouches assez vives - François Michon en a été témoin - entre le représentant du syndicat des travailleurs intérimaires français et son homologue luxembourgeois ou allemand. On a affaire ici, entre employeurs français et employeurs étrangers dans le secteur de l'intérim, à une différence de stratégie et de mentalité.

❖ **Katharina Grabietz**, en charge des politiques de l'emploi et de l'intérim à IG Metall, entend attirer l'attention des observateurs sur la difficulté que rencontrent les syndicats allemands à prendre la mesure exacte de l'extension du travail temporaire dans les entreprises allemandes. Autant il est aisé, fait-elle remarquer, lorsqu'on est membre du conseil d'entreprise, d'accéder aux chiffres permettant de connaître le nombre des travailleurs intérimaires présents sur le site, parce que le département des ressources humaines les fournit, autant il est possible de connaître le nombre et la nature des *contrats d'entreprise*, en vertu desquels d'autres travailleurs intérimaires sont également présents, tout simplement parce que ce type de données relève en droite ligne du département des achats. En d'autres mots, le recours au *contrat d'entreprise* par les entreprises allemandes offre pour elles l'avantage de dissimuler l'extension du nombre d'emplois intérimaires de fait.

D'où peuvent s'expliquer les difficultés que rencontrent les négociateurs de conventions collectives lorsqu'il s'agit de déterminer à quel niveau situer la « couverture », selon que la chaîne des entreprises sous-traitantes et le personnel qu'elles envoient sur le site doivent ou non être pris en considération. Par ailleurs, la notion même de *contrat d'entreprise* peut donner lieu, dans son application concrète, à des interprétations variables : dans quelle mesure telle ou telle activité exercée par tel salarié relève-t-elle à un *contrat d'entreprise* ou au contraire correspond à un emploi temporaire dissimulé ? Or, il semble bien que, si l'on se fie aux règles actuellement en vigueur, la réponse à cette incertitude incombe aux intéressés eux-mêmes... Certaines agences d'intérim décident d'elles-mêmes s'il convient de qualifier le contrat de travail de leurs salariés en mission comme un *contrat d'entreprise* ou comme un contrat d'intérim. De toutes façons, il n'existe aucune sanction dans la mesure même où il est difficile de tirer au clair la question de savoir qui est juridiquement responsable de la situation ainsi créée.

❖ **Claudia Weinkopf** estime que s'il s'agit de tirer les leçons d'une comparaison entre la France et l'Allemagne en matière de travail intérimaire, il ne faut pas se limiter à l'examen de la réglementation touchant la durée du contrat. Il est au moins aussi important de se pencher sur ce qui se passe pour ses travailleurs intérimaires lorsqu'ils ont achevé leur mission. Par quelles modalités concrètes doivent-ils passer pour présenter une demande d'allocation spécifique et comment vivent-ils ce passage entre la pleine activité en tant qu'intérimaire en mission et le retour à des activités partielles, voire au pur et simple chômage ? Il conviendrait peut-être ici d'approfondir les descriptions pour parachever le tableau présenté ici.

❖ **Jean-Cyril Spinetta**, Président de Lasaire, a trois observations à proposer, ainsi qu'une question.

1 - Confirmant le point souligné par François Michon, il estime que les accords conclus en France entre employeurs et syndicats ont grandement contribué à la mondialisation du travail temporaire.

2 - Air France, quant à elle, recourt au travail intérimaire dans deux contextes précis : d'une part lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié momentanément absent (maladie, formation, etc...), d'autre part lorsqu'il faut faire face à la saisonnalité de l'activité, ce qui est particulièrement le cas d'Air France, où la saisonnalité atteint des pointes extrêmes. Le recours au travail intérimaire peut être alors compris comme l'expression de l'incapacité où se trouvent les partenaires sociaux, tant du côté des employeurs que du côté des syndicats, à prendre la mesure des effets de cette saisonnalité et de parvenir à aménager le temps de travail en conséquence. Cette incapacité à agir et à réagir est d'autant plus surprenante que la saisonnalité est un phénomène récurrent et, pour emprunter un adjectif cher aux mathématiciens, éminemment *monotone* : elle revient, chaque année, sous la même forme et quasiment la même amplitude. « Les objectifs doivent se calculer sur la pointe » assurent les syndicats. « Si l'entreprise se cale sur cette exigence, elle est morte » leur rétorquent les employeurs. D'où le compromis boiteux : dans un contexte d'annualisation insuffisante, force est de recourir au travail intérimaire pendant la période de forte saisonnalité.

3 - L'exemple des Pays-Bas : les entreprises négocient avec les syndicats le nombre des effectifs salariés qu'il sera nécessaire de mettre en activité en fonction des objectifs à atteindre pendant une saison donnée et ce avec une précision suffisante pour s'octroyer une marge d'ajustement de 5 % -

(c'est au moins le pourcentage retenu pour KLM) constituée exclusivement de travailleurs intérimaires. L'ajustement est calibré de telle manière que si la variation saisonnière est fortement inférieure aux prévisions, la « couche » de travailleurs « flexibles » est alors la première à quitter l'entreprise. Par ailleurs, Jean-Cyril Spinetta formule la demande que les différences entre les formes et la substance caractérisant le travail intérimaire en France et en Allemagne fassent l'objet d'une fiche récapitulative permettant d'introduire un peu plus de clarté dans le paysage.

2. L'exemple de l'industrie automobile

❖ **Kai Burmeister** précise tout d'abord que l'usine *Mercedes-Benz* de Sindelfingen, dans laquelle il exerce ses responsabilités de secrétaire général d'IG Metall, emploie quelque 37.000 salariés, des mains desquels sortent 350.000 véhicules chaque année (*Mercedes-Benz* de classe E et S, autrement dit le haut de gamme). Dans ce bastion constitué d'une main d'œuvre hautement qualifiée, le syndicat IG Metall occupe une position de force, ce qui lui a permis d'être en mesure d'imposer un certain nombre de règles protectrices en faveur des travailleurs intérimaires. Il est vrai que l'industrie automobile allemande est particulièrement prospère et qu'elle peut donc servir à ses actionnaires un rendement de l'ordre de 10 % ! C'est là un chiffre qu'il faut conserver en mémoire pour prendre la mesure des enjeux liés à la question de la préservation et de la qualité des emplois chez *Mercedes-Benz*, objectif auquel IG Metall est, bien sûr, très attaché. Cela dit, il faut distinguer trois zones de conflits possibles qui permettent de cerner de plus près les questions que doivent affronter partenaires sociaux et responsables de l'entreprise :

1- La zone des fournisseurs, qui pose la question de savoir si la responsabilité en incombe à l'entreprise elle-même ou si celle-ci la délègue à des sous-traitants. La question concerne aussi bien la R&D que la logistique.

2 - La zone du travail intérimaire telle qu'elle apparaît dans les ateliers de montage et dans le second cercle (*indirekte Bereiche*).

3 - La zone des *contrats d'entreprise*, en particulier dans le secteur de la R&D.

De façon générale, le personnel permanent de la branche automobile gagne très bien sa vie. Pour ce qui concerne les intérimaires, s'ils ne sont couverts que par les accords de branche hors de la branche automobile, ils gagnent en général 8,50 € par heure, voire un peu plus.

Quant à la situation du travail intérimaire dans l'usine *Mercedes-Benz* de Sindelfinger, il faut savoir que l'accord conclu sur place entre les partenaires sociaux en limite à 8 % le pourcentage au sein de l'ensemble du personnel. Au-delà de cette limite, les embauches se font en CDI. Cette limite de 8 % est d'ailleurs contestée, tant il est vrai que les concurrents directs de *Mercedes-Benz*, à savoir *BMW* et *Audi*, s'autorisent une limite d'intérimaires supérieure à 8 %.

Par ailleurs, l'application du principe de l'égalité des salaires a pour conséquence que le salaire horaire des intérimaires, lequel correspond actuellement sur le marché à 8,50 €, est aligné sur le tarif des ouvriers qualifiés débutants, au sortir même de leur apprentissage, soit 19 € lorsqu'ils sont affectés à la chaîne de montage. Cela dit, en termes de rémunérations globales à l'année, le personnel permanent peut compter sur des primes de vacances d'été, des primes de Noël ainsi que sur une gratification en fonction des résultats, tous avantages dont les intérimaires se voient privés. Le principe du salaire égal pour travail égal trouve ici ses limites. IG Metall essaye d'améliorer les choses sur ce plan, comme par exemple l'égalité en matière de coût de la cantine. Ce syndicat tient aussi à accueillir officiellement les intérimaires comme des membres à part entière du personnel, de manière à les inciter à prendre leur carte d'adhérent syndical. C'est ainsi, en tout cas, qu'on traite les intérimaires opérant dans la zone de production. Mais il y a aussi le second cercle (*indirekter Bereich*), c'est-à-dire les activités de cantine et les postes d'employés au secrétariat. Dans cette zone

le tarif horaire négocié pour les intérimaires est de 8,5 €, voire un peu plus. Par ailleurs, l'accord de branche a prévu un supplément spécifique pour les intérimaires qui ont la chance d'exercer leur activité dans le cadre du secteur métallurgique. Ainsi, une secrétaire ayant le statut d'intérimaire, dont le tarif horaire serait de 12 €, se verra gratifiée, au bout de neuf mois, d'une augmentation de 50 %, ce qui portera son salaire horaire à 18 €. Mieux encore après 24 mois de présence dans les bureaux de *Daimler-Benz*, cette même intérimaire sera automatiquement intégrée au personnel permanent de l'entreprise. Cela dit, ce dispositif reste controversé au sein du conseil d'entreprise. En résumé, en raison du rapport de force dont bénéficie IG Metall dans l'industrie automobile allemande et chez *Mercedes-Benz* en particulier, le travail intérimaire est encadré de manière plus protectrice que s'il était laissé aux « libres » lois du marché.

Les entreprises, quant à elles, ont tendance à réagir aux limites que leur imposent les accords de branche en matière de travail temporaire, par le recours de plus en plus fréquent aux fameux contrats d'entreprise, lesquels présentent, du moins aux yeux des employeurs, l'avantage de dissimuler une forme d'emploi temporaire qui échappe aux accords d'entreprise, surtout dans la mesure où il n'aboutissent pas à une embauche définitive. Les représentants d'IG Metall sont d'ailleurs dans l'incapacité de connaître le nombre exact de ces salariés, intérimaires de fait, si ce n'est sous la couverture d'un *contrat d'entreprise*.

En 2009, IG Metall a obtenu le droit que le conseil d'entreprise soit informé, chaque année, du planning faisant figurer la nature et le nom des entreprises sous-traitantes appelées à intervenir sur le site. En revanche, il n'est toujours pas possible pour la section d'IG Metall de *Mercedes-Benz* d'intervenir sur le niveau des rémunérations allouées aux salariés en mode *contrat d'entreprise* et encore moins sur l'éventualité de leur intégration finale dans l'entreprise. Bref, ces *contrats d'entreprise* ne sont rien d'autre qu'une forme déguisée de travail temporaire délivrée de tout encadrement négocié, qui constitue, à ce titre, une pratique illégale. Sur ce sujet précis, un reportage télévisé a été diffusé pour illustrer l'échelle à laquelle *Daimler Benz* recourait aux *contrats d'entreprise* pour échapper à l'encadrement imposé aux emplois intérimaires officiels. Pour redorer son blason, l'entreprise s'est empressée de requalifier 2000 *contrats d'entreprise* en emplois intérimaires en bonne et due forme. Il faut avoir à l'esprit que la règle prévoit qu'après deux ans de présence sur le site, tout emploi intérimaire doit être automatiquement transformé en emploi permanent. Aussi le conseil d'entreprise s'efforce-t-il désormais de sortir de l'ombre ce genre de procédés et avant tout de prendre la mesure du nombre de salariés concernés par ces pratiques en rassemblant des informations fiables sur leur niveau de rémunération. Il s'agit aussi d'aller constater sur le terrain à quoi ces emplois correspondent concrètement. Par exemple, IG Metall est allé vérifier ce qu'il en était dans le département d'informatique où des *contrats d'entreprise* avaient permis à l'entreprise d'embaucher en douce des travailleurs intérimaires. Ce qui a donné l'occasion aux juristes du syndicat de constituer un gros dossier à faire valoir devant les tribunaux aux fins de démontrer que ces *contrats d'entreprise* étaient une façon de contourner les règles du travail intérimaire. Mais l'application du droit a ses limites et il conviendrait maintenant de songer à une solution proprement politique.

La réplique de l'employeur consiste désormais à rendre les *contrats d'entreprise* conformes à la loi, ce qui a comme conséquence pratique de ralentir les processus de production. D'où s'ensuivent également des pertes en termes de qualité. Il devient impératif de s'accorder le plus précisément possible avec l'entreprise sous-traitante, en particulier pour tout ce qui touche à la mise au point des nouveaux logiciels, si l'on s'en tient à la lettre du contrat. D'où s'explique ce ralentissement de l'ensemble des processus. Bref, l'entreprise se trouve alors bel et bien dans une impasse. Pour ce qui est du département R&D, la situation des *contrats d'entreprise* se pose en des termes légèrement différents : on a d'abord affaire à des opérateurs affectés à un projet. Celui-ci terminé, on lance un nouveau projet et ainsi de suite. Plutôt que de raisonner en termes de projets séparés, correspondant à des contrats séparés, pourquoi ne pas intégrer définitivement ces chercheurs dans le personnel permanent ? Cela dit, pour ce qui est du niveau des salaires, c'est un fait qu'un

travailleur sur *contrat d'entreprise* engrange, pour le même type d'emploi, un niveau de rémunération supérieur à celui d'un salarié maison tout aussi bien que l'inverse.

Il n'est pas donc contestable que le travail intérimaire est désormais devenu un élément durable dans le paysage de l'industrie automobile allemande. Du même coup, IG Metall et le conseil d'entreprise sont parvenus à imposer dans ce domaine des normes négociées en termes de niveau des salaires, de conditions pour l'intégration définitive des intérimaires dans le personnel ainsi que pour tout ce qui concerne l'accès à l'information et les modalités de la codétermination. Cette avancée suppose naturellement la présence et la capacité de mobilisation d'un syndicat puissant à l'intérieur d'un secteur florissant, comme c'est le cas en Allemagne de l'industrie automobile. Dans d'autres secteurs de l'industrie allemande, la situation faite aux travailleurs intérimaires est moins brillante. Et même chez *Daimler-Benz*, où IG Metall est parvenu à limiter les abus en matière de *contrats d'entreprise* frauduleux, tout n'est pas parfait du côté du statut des travailleurs intérimaires. En tant que partie prenante au conseil d'entreprise de *Mercedes-Benz*, les syndicalistes d'IG Metall s'estiment, pour leur part, chargés de défendre avec une égale fermeté aussi bien les intérêts du personnel permanent que ceux des intérimaires. Mais respecter l'équilibre de ce mandat est loin d'être simple. Quant aux dirigeants de l'entreprise, il est urgent qu'ils prennent conscience que si le recours à la sous-traitance peut leur paraître un bon calcul à court-terme, ce choix entraîne des inconvénients qui ne se font jour que petit à petit et sur le long terme : perte en terme de savoir-faire et d'insécurité juridique et, finalement, perte plus générale de la maîtrise sur la chaîne même des process, dont la conception et la mise au point sont remises à des mains et surtout à des cerveaux extérieurs à l'entreprise.

Pour résumer, que ce soit IG Metall ou l'employeur, les deux partenaires ont des raisons d'être attentifs à ce que l'instance politique décidera, comme elle l'a promis, pour mettre un terme aux abus en matière de *contrat d'entreprises* et de travail intérimaire. Une chose est sûre : l'entreprise défend ses intérêts et IG Metall les intérêts des salariés. Kai Burmeister n'hésite pas à se déclarer à ce propos « ein stolzer IG Metaller » (un IG Metallo et fier de l'être) et précise que le syndicat compte aussi sur l'intervention d'un troisième partenaire, l'acteur politique pour l'introduction de règles plus protectrices en matière de travail intérimaire et de sécurité de l'emploi. Face à cette perspective, l'entreprise peut agiter alors la menace de se délocaliser. La situation actuelle est donc, on le voit, potentiellement conflictuelle. Il appartient désormais à ces trois acteurs, le politique, le patronal et le syndical d'en envisager l'issue.

❖ **Fabien Gâche**, Délégué syndical CGT chez *Renault*, propose de prendre l'évolution de la précarité chez *Renault* comme le fil rouge de son exposé.

Les types de contrats chez *Renault*.

Il y a bien sûr encore des contrats à durée indéterminée, mais également des contrats à durée déterminée (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation ou autres conventions de recherche, en particulier dans la R&D). Par ailleurs, il y a les contrats d'intérimaires réservés exclusivement aux personnels ouvriers, à l'œuvre dans les usines de montage et dans les ateliers de mécanique. Il faut ajouter à ce premier groupe de salariés les interventions de prestataires. Il s'agit souvent de sociétés de prestation intervenant au niveau de l'ingénierie, et qui peuvent elles-mêmes recruter des intérimaires appelés à intervenir sur le site de *Renault*. Il faut noter que ces sociétés de prestations sont de différentes tailles, mais qu'elles peuvent se réduire parfois à deux, voire à une seule personne ! L'ingénierie tertiaire de *Renault* avoisinant 10.000 personnes peut compter ainsi dans ses rangs jusqu'à 4.000 prestataires extérieurs, lesquels s'ajoutent alors au personnel CDI. Dernière innovation en matière de ressources humaines : depuis deux ans, *Renault* fait travailler sur son site des *salariés mis à disposition*, rattachés à un réseau d'entreprises relevant d'une association de type 1901, et qui ont vocation à intervenir à la demande dans différentes entreprises automobiles (*Renault, Toyota, Daimler, etc...*).

L'évolution des contrats : les effectifs proprement ouvriers en CDI ont été divisés par deux au cours de la dernière décennie. Les ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise) ont baissé dans la

même proportion. Il est intéressant d'observer que, par contraste, le nombre de cadres est resté à peu près stable pendant la même période, même si depuis trois ans la part de l'ingénierie tertiaire en CDI a tendance à décliner... Les contrats d'apprentissage ont, eux aussi, tendance à baisser. Bref, sur 8000 ouvriers en activité dans *Renault* maison mère, on peut compter 2800 intérimaires. Rapportés au niveau du groupe *Renault*, ce sont, respectivement, 12000 et 5000 personnes relevant de ce statut. Les effets de la crise n'ont fait qu'accentuer cette tendance. Ainsi, par rapport à 2009, l'effectif des CDI ouvriers a baissé de près de 33 %, tandis que celui des intérimaires a pratiquement doublé ! En même temps, il est intéressant de noter que cette augmentation de la part du travail intérimaire s'est effectuée alors que, dans le domaine automobile comme dans les autres secteurs, la croissance n'est pas revenue.

Gros plan sur l'usine des Flins :

Flins est le site où a été fabriquée la *Twingo*, et, ou se fabrique actuellement la *Clio*, et où se fabriquera, si le projet se concrétise, la nouvelle *Micra* sous la bannière de *Nissan*. Or il convient de noter, d'entrée de jeu, que, à l'instar des autres usines *Renault* localisées en France, les postes sur les chaînes de montage de Flins sont occupés, pour 80 % d'entre eux, par des travailleurs intérimaires. On constate, en revanche, une baisse de 20 % du nombre des CDI, ainsi que du nombre des techniciens et agents de maîtrise tandis que le nombre de cadres (l'expression est ici à prendre au sens réel du terme) reste stable. Depuis 2009, celui des intérimaires a progressé, quant à lui, de 90 %.

Lorsqu'on rapporte ces chiffres aux perspectives de progression en volume de production, force est de constater que le discours patronal n'y trouve pas forcément une justification convaincante. Ainsi, face à une augmentation prévisible de plus 100.000 véhicules, la direction générale de *Renault* n'a prévu d'embaucher, d'ici à 2017, qu'une centaine de salariés supplémentaires en CDI. Par ailleurs, on constate que 23 % des ouvriers travaillant à Flins ont plus de 55 ans. Bref, pour que ce qui est des contrats à durée indéterminée, le moins qu'on puisse dire c'est que la relève ne semble guère assurée. Il n'est pas inintéressant de noter que les quelque 104 nouveaux CDI seront de toute façon destinés à quitter rapidement les chaînes de montage et à devenir eux-mêmes les « encadrants » des intérimaires recrutés pour les remplacer sur les chaînes de montage.

Comment doit-on interpréter les causes d'une baisse de la production à Flins ? Elles se résument aux effets de la politique de délocalisation en Slovaquie, en Espagne et en Turquie, mise en place par la Direction générale de *Renault* en raison, assure-t-elle, du coût trop élevé de la main d'œuvre française. Or, si le coût de la production par unité produite dans les ateliers de Flins est en effet plus élevé que dans les usines *Renault* situées à l'étranger, il est, pour une part non négligeable, imputable aux sociétés de travail intérimaires dont les prestations sont finalement sensiblement plus chères que celles fournies par les ouvriers du personnel permanent sous CDI. On met ici le doigt sur une sorte de cercle vicieux à l'intérieur duquel les responsables de *Renault* mettent en place comme parade aux conséquences de la délocalisation qu'ils promeuvent par ailleurs, un dispositif (le recours croissant à l'intérim) qui en renforce les causes. D'où s'explique l'augmentation de 74 % du coût des véhicules produits par l'usine de Flins, tandis que la production globale baissait de 22 %. Il est bon de noter aussi que le trait le plus remarquable de cette évolution, c'est que la durée des contrats des intérimaires a tendance à augmenter, en particulier sur les chaînes de montage.

Par ailleurs, alors que le volume de la production baissait de 22 % à l'usine de Flins, le nombre des salariés en CDI baissait de 64 %. L'ensemble de ces chiffres permet alors de comprendre que le coût unitaire d'un véhicule puisse augmenter, à mesure que la production globale de l'usine diminue.

Or non seulement le recours croissant aux contrats précaires contribue à l'augmentation du coût de production réel des produits, mais il entraîne en même temps un turnover croissant, ce qui ne va pas sans déclencher des difficultés en cascade du côté de la formation et de l'adaptation au poste de travail, de standards non respectés en matière de compétence technique, de transmission des consignes, qui peuvent être assimilées non seulement à un gaspillage des ressources en interne mais aussi engendrer des surcoûts spécifiques en terme de non-qualité. **Non seulement le recours à**

l'intérim ne peut pas se justifier économiquement, mais il est facile de démontrer qu'il contribue à l'augmentation des coûts de production.

Mais alors qu'elle peut bien être la finalité de cette « préférence » pour l'intérim aux yeux de la direction ? Fabien Gâche propose de l'interpréter comme une option délibérée en faveur d'un climat d'incertitude économique permanente aussi bien auprès des populations de travailleurs intérimaires que des salariés en CDI. Tandis que les premiers vivent dans l'espoir d'une insertion définitive dans le personnel de l'usine et multiplient pour ce faire les signes de bonne volonté et d'aptitude à s'intégrer dans les équipes, les salariés en CDI entendent conserver leur emploi et sont donc plus enclins à entrer en compétition avec les travailleurs précaires. Il s'agit là en somme de favoriser une division des couches salariées, ce qui n'est pas sans conséquences pour l'action syndicale. Autre avantage pour les responsables de la stratégie industrielle de l'entreprise : alléger petit à petit la masse encombrante des salariés en CDI de manière à pouvoir, sans casse sociale trop visible, se délocaliser sous d'autres cieux plus cléments pour les patrons et les actionnaires.

Un tel calcul irait au-delà de l'externalisation de la gestion des ressources humaines dans la mesure où il correspondrait alors à une « véritable externalisation de la responsabilité de l'employeur ». Enfin, la préférence de l'employeur pour la précarité est encore le meilleur moyen de faire accepter aux salariés dans leur ensemble *le moins disant social*, comme on peut s'en convaincre en examinant le contenu des accords dits de compétitivité qui ont été signés par *Renault*, mais aussi par d'autres entreprises. En effet, dans l'espoir de limiter la « tentation » de la délocalisation de la part de l'employeur, le syndicat est poussé à accepter l'augmentation du temps de travail, la baisse des salaires, etc... Mais l'arrière-pensée qui surplombe cette préférence pour la précarité de la part des employeurs ne doit pas être oubliée non plus : c'est tout simplement une manière sournoise de remettre en cause la centralité du contrat de travail à durée indéterminée. Ainsi, en Espagne, dans l'usine de Valladolid, *Renault* a pu signer un deuxième accord de compétitivité, ouvrant désormais la voie aux « contrats zéro » par le truchement desquels les salariés sont payés à hauteur de 72 % du niveau du salaire de base d'un salarié en CDI travaillant en Espagne. On peut penser que la politique salariale de *Renault* France ne tardera pas à leur emboîter le pas. La direction ne cache d'ailleurs pas son souhait de parvenir à une situation telle que la durée du contrat de travail d'un opérateur ne dépasse pas celle de la fabrication d'un type de véhicule.

❖ **François Michon**, comme d'ailleurs beaucoup d'observateurs français, aimerait revenir sur cette notion de *contrat d'entreprise*. De quoi s'agit-il exactement ? Quel est le rôle de l'intérim dans ce type de contrat ? Qui est le véritable employeur des personnels concernés ? Qui signe le contrat ?

Par ailleurs, lorsqu'il se réfère à des sites industriels qu'il connaît bien, comme les usines Peugeot à Sochaux ou les chantiers de l'Atlantique, il n'a guère de mal à constater que la sous-traitance fonctionne comme une poupée russe, avec des entreprises de sous-traitance emboîtées les unes dans les autres. Du même coup, l'idée même de décompter le nombre des effectifs impliqués sur un site de production s'en trouve singulièrement complexifiée. Il est même parfois nécessaire de descendre toute une file de sous-traitants en cascade pour prendre la mesure exacte de l'impact que peut avoir le travail intérimaire sur une chaîne de production. La question mérite d'autant plus d'être posée que, du moins dans le cas français, les équipementiers sont au moins aussi puissants que les constructeurs d'automobiles eux-mêmes, dans la mesure où ils peuvent imposer leur façon de procéder à ceux-ci, lesquels sont en effet à leur égard en position de client. Les entreprises d'intérim fonctionnent alors comme des maillons à l'intérieur de la chaîne de sous-traitants. Comment peut-on réagir face à cette situation ?

❖ **Udo Rehfeldt** n'a pas de question à poser mais une information à communiquer. De même que *Daimler* a accepté de signer, sous la pression syndicale, un accord limitant le recours au travail intérimaire dans ses usines (contrairement à *BMW*), il se trouve que *Volkswagen* a aussi signé ce même type d'accord visant à plafonner le recours au personnel intérimaire, valable pour l'ensemble du groupe allemand, c'est-à-dire pour toutes les usines *Volkswagen* implantées à l'étranger.

❖ **Eric Aubin**, Membre de la Commission exécutive chargée des retraites à la CGT, a constaté dans son secteur d'origine, le bâtiment, que le recours à l'intérim présentait pour l'employeur l'avantage d'externaliser le risque. Constate-t-on la même chose dans le secteur de l'automobile et y a-t-il des moyens de donner une mesure à ce phénomène ? Cette question est d'autant plus importante qu'on peut la rapprocher d'une autre évolution, celle de la reconnaissance croissante de la pénibilité et des facteurs qui y sont associés. D'où la tentation de se défaire sur les contrats d'intérim.

Deuxième question : qu'en est-il du recours aux travailleurs détachés dans l'intérim même ? Un rapport du Sénat a établi récemment que la France comptait quelque 300.000 travailleurs détachés, du moins officiellement. Si on ajoute à ce chiffre celui des travailleurs détachés non déclarés, l'estimation finale se situe sans doute à un niveau bien plus élevé.

Troisième question : la sous-traitance. En France, elle peut atteindre douze niveaux, contrairement à ce qui est autorisé en Espagne, où la sous-traitance ne peut pas descendre en-deçà de trois niveaux. C'est un exemple dont la France devrait s'inspirer. En effet, à mesure que l'on s'éloigne du premier niveau de sous-traitance, il devient de plus en plus difficile de vérifier si les règles sociales sont vraiment mises en application, si bien qu'il n'est pas rare de découvrir dès le quatrième ou le cinquième niveau des travailleurs détachés rémunérés à un tarif de 3 euros horaires !

❖ **Pierre Héritier**, Fondateur de Lasaire, salue la qualité des interventions qui ont le mérite de bousculer quelques idées reçues concernant les pratiques sociales en vigueur dans le secteur de l'automobile en France. Ainsi, on pouvait penser que le rôle du travail intérimaire s'expliquait par des raisons pour ainsi dire purement techniques, c'est-à-dire par la nécessité de mobiliser très rapidement une main d'œuvre en appoint pour répondre à des besoins ponctuels et très précis. A ce titre, on ne voyait pas dans ce type de contrat un modèle pouvant rivaliser avec le contrat à durée indéterminée.

Il est vrai que la déstabilisation a aussi d'autres sources. A commencer par le travail non déclaré ou, comme on l'a déjà signalé, la progression des *travailleurs détachés*. Sans parler de ce qui plombe

certains secteurs d'activités en France, à savoir les effets du dumping social. Le cas est particulièrement flagrant pour les conducteurs routiers. Les grandes distances sont de plus en plus accaparées par des conducteurs issus des pays de l'est, dépendant eux-mêmes d'agences souvent situées dans des pays tiers, et acceptant des conditions salariales, entre 600 et 800 euros, tout simplement inacceptables pour des salariés français. Tous ces mécanismes aboutissent à une perte d'emplois de grande ampleur.

Le monde de la sous-traitance n'est pas simple, dans la mesure où l'entreprise donneuse d'ordre n'est pas forcément celle qui est le mieux placée dans le rapport de forces. On a là une situation dans le secteur de l'automobile, du moins en France, où les équipementiers ont bel et bien pris le pouvoir. Cela dit, il existe des exceptions, comme ce fabricant de carters basé à Saint-Étienne et travaillant pour une grande entreprise d'automobiles française. Le donneur d'ordres a exigé un rabais de 30 % sur sa commande, sous la forme d'une rétrocession du montant du ... CICE.

Pierre Héritier fait remarquer que le recours au travail intérimaire dans la branche de l'automobile va à l'encontre du modèle général caractérisant la situation des salariés en France : 90 % de CDI et 10 % de CDD et contrats précaires. Mais dans le cadre d'une industrie française de plus en plus dégradée, les entreprises sont en mesure d'imposer de nouvelles normes au salariat. La question est maintenant de savoir si cette évolution, constatée dans le secteur automobile, va s'étendre aux autres secteurs industriels. Bref, l'évolution du travail intérimaire viendrait alors s'ajouter aux autres pratiques mentionnées plus haut venant exercer leur pression pour déstabiliser le salariat « à part entière ».

❖ **Kai Burmeister** opte, d'entrée de jeu, pour une approche plus concrète de la notion de *contrat d'entreprise* : « jetons un coup d'œil », propose-t-il, sur le site même de l'usine où se construisent les véhicules *Daimler*. « Qu'y voit-on ? Des opérateurs en train de vider des camions et d'aller installer les équipements qu'ils avaient transportés sur des chaînes de montage. Et bien il s'agit là tout simplement d'un *contrat d'entreprise* exécuté par une entreprise de logistique totalement extérieure à *Daimler* ».

Autre exemple : *Daimler* signe un *contrat d'entreprise* avec un prestataire de services en ingénierie informatique pour qu'il se charge de l'informatique embarquée à bord des véhicules et qu'il l'installe sur le site même de *Daimler*.

Du point de vue syndical, c'est là une situation difficilement acceptable. Il y va même, en l'occurrence, d'une question de principe. Comment un syndicat pourrait-il, en effet, trouver normal qu'un opérateur, qu'elle qu'en soit l'activité, puisse être à l'œuvre sur le site même de l'entreprise, sans que son nom ne figure sur les rôles de l'entreprise, c'est-à-dire sans être membre de son personnel ? Du même coup, le syndicat n'est pas en position de connaître le niveau et le mécanisme de rémunération d'un tel opérateur travaillant pourtant sous ses yeux, dès lors que le lien de subordination relie celui-ci à la seule entreprise prestataire. Sa situation échappe alors totalement au contrôle (*Einsichtsfähigkeit*) du syndicat, ce qu'il n'est pas prêt à accepter.

Par ailleurs, le recours au *contrat d'entreprise* pose aussi une question juridique, celle de savoir si leur exécution concrète est conforme à ce que prévoit le droit. Ce n'est pas toujours le cas, loin de là. Ce type de contrat dissimule, en effet, souvent un contrat d'intérim de fait. Or le travail temporaire est réglementé, entre autres sur deux points essentiels, celui du niveau de la rémunération et celui des conditions d'intégration de l'intérimaire au sein du personnel permanent. Force est de constater que ce sont deux contraintes auxquels, malheureusement, les *contrats d'entreprise* échappent totalement.

Quant à la sous-traitance en cascade qui est une pratique courante dans le secteur de la construction, elle existe également dans le secteur automobile, mais aussi sous une autre forme. En effet, la pratique des *contrats d'entreprise* permet de délocaliser les risques en termes de violation du droit du travail. Mais d'autres risques pour l'entreprise viennent s'y substituer. Par exemple, les opérateurs agissant sous couvert d'un *contrat d'entreprise*, emportent avec eux, à l'expiration du contrat, tout simplement le savoir-faire et la technicité dont précisément l'entreprise donneuse

d'ordres ne devrait jamais se séparer. Sans doute est-il de bonne gestion d'embaucher des travailleurs intérimaires à l'occasion du pic d'activités que peut représenter le lancement d'un nouveau modèle de voiture et IG Metall ne songe nullement à interdire le recours au travail intérimaire. En somme, si en tant que solution de court terme, ce type d'emploi est parfaitement acceptable, il ne peut en aucun cas se maintenir sur la longue durée. Que ce soit chez *Daimler*, chez *BMW* ou *Audi*, ou encore chez *Volkswagen*, la réaction a donc été la même de la part des conseils d'entreprise, qui ont pu en effet tous décider de plafonner le pourcentage des travailleurs intérimaires dans le décompte de leur personnel. Pour aborder la question dans toute sa complexité, IG Metall distingue trois étapes :

1 - La première consiste à empêcher tout simplement le recours à l'intérim de manière à laisser toute sa place au personnel stable et permanent.

2 - Au cas où la compétitivité est telle qu'il s'avère impossible d'empêcher l'embauche de travailleurs intérimaires, tout faire pour en plafonner le nombre. Naturellement, lorsque différentes firmes d'automobiles signent des accords de coopération comme *Daimler* l'a fait avec *Renault* et *Nissan*, le niveau de plafonnement de l'intérim que les deux firmes étrangères sont tenues de respecter est, lui aussi, rapidement connu à Sindelfingen et cette information n'est pas sans conséquences...

3 - Troisième étape : une fois acquis le fait que l'on n'a pas pu empêcher l'introduction de travailleurs temporaires dans l'usine, mais qu'on a néanmoins réussi à en limiter le nombre, il incombe alors de l'organiser, en d'autres termes à veiller à ce que ces travailleurs soient équitablement rémunérés et qu'ils se voient ouvrir des possibilités réelles d'être intégrés à terme dans les rangs du personnel permanent.

❖ **Fabien Gâche** entend justifier les raisons pour lesquelles le cas de Flins permet d'éclairer les raisons réelles pour lesquelles le pouvoir patronal nourrit une telle préférence pour le recours au travail intérimaire, alors que cette option ne se trouve pas justifiée en termes de saine gestion. L'intérim offre, en effet, l'intérêt pour les employeurs de favoriser un climat d'incertitude économique qui ne peut que renforcer l'emprise patronale.

L'usine de Flins, quant à elle, est représentative de ce qu'on peut constater dans les quatre autres usines battant pavillon *Renault*, ainsi que de la situation faite à la sous-traitance de premier et de deuxième niveau. Un pourcentage est ici particulièrement parlant : dans la fabrication d'une automobile portant son écusson, *Renault* n'entre que pour moins de 20 %, tout le reste étant laissé à une sous-traitance externalisée en France, en Europe et dans le reste du monde. À ce propos, il faut avoir à l'esprit que la firme française met en concurrence au moins trois fournisseurs avant de choisir le sous-traitant avec lequel elle passera contrat, lui-même n'ayant une durée n'excédant pas cinq ans. La pratique du constructeur est aussi d'exiger 5 % de baisse des prix chaque année, au point de pousser certains de ses équipementiers à la faillite et de découvrir, un peu tard, qu'elle n'a personne pour les remplacer !

Fabien Gâche n'est pas non plus d'accord avec l'alternative exposée dans la matinée, selon laquelle les syndicats auraient à choisir entre, d'une part, défendre les intérêts des intérimaires en tant que tels et, d'autre part, préférer orienter les revendications sur la transformation de leur contrat en CDI. En réalité ces deux objectifs ne sont nullement contradictoires. L'industrie de l'automobile a toujours connu des fluctuations. En ce qui concerne *Renault* par exemple, celles-ci ne sont pas plus importantes aujourd'hui qu'il y a 25 ans. Par ailleurs, force est de constater qu'il y a un quart de siècle, les intérimaires étaient nettement moins nombreux. Comment peut-on l'expliquer ?

À l'époque, l'organisation de la production était très différente : les ateliers abritaient des chaînes de montage pour la fabrication simultanée de plusieurs types de véhicules. Résultat : lorsqu'en fin de cycle, la baisse de production d'un véhicule risquait d'entraîner une perte d'activité pour les ouvriers, ceux-ci étaient immédiatement réaffectés à la fabrication d'un autre type de véhicule. Dans ce type d'organisation du travail, l'effectif d'intérimaires était donc beaucoup plus modeste. Ainsi, contrairement à ce qu'ont proclamé les médias récemment, l'embauche de 1000 ouvriers, dont 500

intérimaires, n'est qu'une bonne nouvelle très relative, dès lors qu'on la rapproche des 8000 postes perdus dans les années récentes et des 5000 intérimaires actuellement présents sur le site. C'est donc l'organisation même du travail qui devrait être désormais le sujet de préoccupation prioritaire pour les syndicats, pour lesquels la montée de la précarité n'est à comprendre que comme un symptôme d'un dysfonctionnement plus général.

À ce propos, la CGT *Renault* a essayé, à plusieurs reprises, de contester juridiquement le recours abusif aux travailleurs temporaires, avec le résultat que beaucoup d'intérimaires qui avaient déposé un dossier auprès des prud'hommes se sont vus ensuite sanctionnés par les employeurs qui les ont empêchés de retrouver un emploi. Désormais, la CGT s'efforce de recréer les conditions d'une communauté d'intérêts entre les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat, pour parer à la stratégie des directions d'entreprise qui vise, au contraire, à entretenir la division.

Quant à prendre la mesure du phénomène d'externalisation des responsabilités sociales de l'entreprise, la situation est la suivante : toute entreprise est tenue par la loi à rendre public son bilan social, où figurent des informations relatives au taux d'absentéisme, à celui des maladies professionnelles, etc... Or, de ce point de vue, les travailleurs intérimaires n'entrent pas dans ces décomptes, alors pourtant que dans une usine de montage de *Renault* ils constituent 80 % des effectifs présents sur le site, sur lesquels les syndicats ne disposent d'ailleurs d'aucune information pertinente, à commencer par la nature, l'ampleur et l'évolution des maladies professionnelles (comme les troubles musculo-squelettiques).

Chez les sous-traitants également, le taux des salariés intérimaires atteint des niveaux équivalents à ceux de l'entreprise donneuse d'ordre, au point qu'on peut s'interroger sur les risques de déperdition en termes de qualités professionnelles, qu'acceptent d'encourir en pratiquant ce genre d'organisation du travail des entreprises dont la prospérité repose pourtant elle-même sur la qualité du produit qu'elles mettent sur le marché.

❖ **Stefan Dehnert** aimerait comprendre ce qui peut motiver les dirigeants de *Renault* (et le soutien dont ils disposent auprès des actionnaires) à embaucher sur les chaînes de montage 80 % d'intérimaires, dès lors que ceux-ci leur reviennent finalement plus cher que des salariés « normaux » ? Quel est donc leur calcul ? Ne peut-on pas faire l'hypothèse qu'ils conservent à l'esprit, sans l'avouer ouvertement, le scénario d'une fermeture définitive du site et que, si cette hypothèse se réalisait, la non-reconduction des contrats d'intérim permettrait à *Renault* de s'en sortir à moindres risques pour ce qui est de son image d'entreprise socialement responsable ? Il faudrait alors reconnaître dans cette préférence une certaine rationalité de la part des dirigeants de *Renault*, certes différente de celle que célèbre l'économie politique, mais compréhensible, du moins de leur point de vue.

❖ **Fabien Gâche** n'a aucun mal à faire valoir face à une telle objection la rationalité opposée que défendent les salariés et leurs représentants, lesquels entendent conserver sur l'avenir de l'entreprise une vision à long terme plutôt que les calculs à court terme dont se satisfont dirigeants et actionnaires, dont la motivation se cale sur le seul taux de marge opérationnelle à l'instant T. Mais il y a plus grave encore. Les dirigeants d'entreprise ont perdu l'intuition portant sur la nature concrète du travail. Ils ont désormais tendance à en réduire la réalité à l'exécution d'une prescription standardisée et notée, « qu'il s'agisse des ouvriers ou des ingénieurs », et qui se reproduirait mécaniquement de la même façon sous toutes les latitudes en un temps record, sans qu'il y ait à imaginer les conditions pour y parvenir, à savoir l'acquisition d'un savoir-faire particulier, lui-même assis sur une formation professionnelle de plus ou moins longue durée. D'où la mise en concurrence à partir de critères hors contexte, comme le taux de productivité, le taux d'absentéisme, etc... C'est ainsi que deux fois par an les salariés de Flins se voient opposer telle ou telle performance à partir de ces critères décontextualisés et hors-sol sur la base desquels la décision sera prise de leur confier ou non tel ou tel lot « d'activités ».

Cela dit, Fabien Gâche rejoint volontiers les supputations émises par Stefan Dehnert et estime donc, lui aussi, que plus le taux d'intérimaires est important, plus il devient facile pour l'employeur de fermer un établissement sans faire de vagues.

L'exemple des services : transport et commerce

❖ **Anne-Marie Grozelier** ouvre la seconde table ronde de l'après-midi en insistant sur le caractère particulièrement diversifié des activités intérimaires, dès lors qu'elles s'exercent dans le secteur des services. De façon générale, ainsi que François Michon l'a exposé, les entreprises de services font moins systématiquement appel à l'intérim que ce n'est le cas pour les entreprises proprement industrielles et dans le secteur de la construction. En revanche, dans les activités de service, l'emploi temporaire est plus présent ainsi que les emplois dits aidés. Cela dit, on serait aussi en droit de parler, du moins en France, d'emplois en « intérim d'insertion ». Il s'agirait là, en somme, d'une sorte de tradition qui voit dans l'intérim une période transitoire de la vie professionnelle précédant l'accès à un emploi en contrat à durée indéterminée. Le problème se pose dans les mêmes termes dans le secteur des services.

❖ **Edgar Stemer**, Secrétaire général FGTE-CFDT, a sur beaucoup de participants au colloque (voire sur tous) l'avantage d'être entré lui-même dans la vie professionnelle à partir d'un emploi intérimaire, même si le phénomène de l'intérim a beaucoup évolué par rapport à son époque. Ainsi, de solution improvisée reposant sur l'appel à des agences qui faisaient alors leurs premiers pas dans le métier, le recours à l'intérim s'est métamorphosé, pour les chambres patronales chargées de structurer les secteurs professionnels du commerce ou des transports, en une option de plus en plus durable, avec la tentative d'insérer l'intérim via leurs réseaux propres qui prennent en charge une formation professionnelle spécifique à l'adresse de ce type de personnel, dans le domaine du commerce et dans celui des transports, de manière à allier, contradictoirement, une sorte de fidélisation et l'acceptation d'un certain degré de précarité. Cela étant, le taux des emplois intérimaires est dans ces secteurs à peu près de 1,9 % par rapport à l'ensemble des emplois et donc à la même hauteur que pour l'ensemble des secteurs industriels en France. Tous les secteurs ne sont pas, sur ce plan, logés à la même enseigne. Ainsi les salariés des transports de fonds, dans la mesure même où leur recrutement passe par une procédure d'agrément spécifiques, sont à titre exceptionnel des intérimaires, rarement des CDD, mais le plus souvent des salariés en CDI, à hauteur de 96 %. A l'inverse, dans le sous-secteur du déménagement, les contrats intérimaires sont beaucoup plus fréquents, dans la mesure où l'activité elle-même s'exerce de façon ponctuelle en termes de temps et de lieux : dans telle ville, à telle heure, il est nécessaire d'embaucher une main-d'œuvre prête à agir sur place. Cela dit, pour ce type d'emploi, le contrat intérimaire, dit *contrat journalier*, est désormais calculé sur un minimum de 7 heures.

Pour l'ensemble du secteur des transports, le pourcentage des emplois intérimaires est de 2 %, c'est-à-dire au même niveau que celui des emplois en CDD. On notera avec intérêt que ces deux types de contrats ont disparu du paysage des transports routiers dès le début de la crise de 2008 et qu'ils n'ont retrouvé leur étiage, pour ainsi dire normal, que plusieurs années après 2009.

Mais les intérimaires embauchés pour des activités de déménagement ne sont pas les seuls à se voir proposer des contrats de travail temporaires adaptés aux spécificités de leur activité. Les conducteurs de cars scolaires sont, eux aussi, dans le même cas : les syndicats sont parvenus, là aussi, à faire reconnaître pour eux un contrat de travail temporaire en CDI allant de 12 à 18 heures par semaine. Ce sont souvent des femmes ayant charge de famille, qui acceptent, faute de pouvoir ambitionner un emploi à temps plein, ce genre de travail à temps partiel dont il est difficile de décider s'il a été, pour adopter la terminologie de l'alternative officielle, plus *subi* que je *choisis* ou l'inverse... Edgar Stemer aurait tendance à penser, pour sa part, qu'il s'agit là d'un temps partiel imposé.

Dans les transports concernant les dessertes urbaines, l'intérim ne dépasse pas 1 % du total des emplois, et ce surtout dans le personnel de bureaux (principalement féminin), alors qu'à l'inverse, parmi les techniciens et les cadres, les contrats d'intérim se font rares et presque tout aussi rares les CDD, lesquels sont plutôt réservés aux chauffeurs proprement dits. Ceux-ci doivent veiller au maintien de leurs compétences et de leur savoir-faire, que la simple possession d'un permis de conduire ne garantit nullement *ad vitam aeternam*. Or, s'agissant des emplois d'intérim ou des CDD, le problème du coût de la formation professionnelle et de son imputation finale n'est pas toujours facile à résoudre. D'où une certaine action syndicale pour obtenir que ce personnel puisse être maintenu en activité. On peut néanmoins avancer que la *convention collective route* est, pour le moment, assez satisfaisante.

Dans les services, les contrats CDD que d'autres qualifiaient de saisonniers, sont particulièrement prisés dans les commerces, dont l'activité peut fluctuer fortement selon les saisons. Dans les commerces rattachés à une enseigne, il n'est pas toujours facile d'obtenir des postes supplémentaires que la direction centrale n'accorde en effet pas facilement. Aussi, le gérant local n'est-il pas en mesure de prendre l'initiative de recruter un employé supplémentaire en CDD ou en CDI. Il ne reste plus alors que la solution des intérimaires, recrutés pour 12 ou 18 mois, voire plus dès lors qu'on peut introduire une interruption du contrat par le subterfuge d'un changement de poste. Bref, là encore, on constate que l'intérim est utilisé comme une solution régulière et non pas pour remédier à une nécessité exceptionnelle, en principe non renouvelable.

Dernier degré de la flexibilité, le recours aux *travailleurs détachés*. C'est là une forme évidente du dumping social qu'il faut dénoncer, non pas en incriminant les travailleurs eux-mêmes mais les sociétés utilisatrices qui les font venir pendant quelques semaines. D'où s'expliquent les conditions de vie lamentable faites à tous ces chauffeurs de poids-lourds, dont la présence sur le territoire national a éliminé la plus grande partie des chauffeurs travaillant sous la protection des normes de salaire et de conditions de vie françaises. Désormais la situation s'est un peu améliorée pour les travailleurs détachés : la rémunération sera équivalente à celle de leurs homologues roulant pour des entrepreneurs français. Il n'en demeure pas moins que les contributions au financement des droits sociaux restent, au niveau du pays d'origine, forcément beaucoup moins ambitieuses que le niveau français. Les traces du dumping social sont, on le constate, loin d'être effacées.

❖ **Thomas Dommel**, Membre du comité d'entreprise du groupe *METRO Ver.di*, travaille en première ligne dans le service logistique du *groupe METRO* et est, à ce titre, particulièrement bien placé pour suivre le développement des emplois intérimaires dans ce type d'activités, sans pour autant s'estimer autorisé à tirer des extrapolations touchant la situation de l'intérim sur les plus grands marchés.

Toujours est-il que pour Thomas Dommel, les questions qui ont été abordées dans la première partie du colloque sont un peu les mêmes que celles qui peuvent se poser dans son service, où il constate la tendance à substituer des travailleurs intérimaires au personnel permanent. Le service logistique de *METRO* comprend à l'heure actuelle 3600 salariés, ce qui est peu par rapport à l'ensemble des salariés relevant du groupe. Ce chiffre doit être complété par celui des travailleurs intérimaires, c'est-à-dire 600 environ, les uns et les autres répartis sur douze sites en Allemagne, de configurations et de tailles différentes, dans lesquels il est possible de trouver des personnes travaillant depuis six, voir sept ans, en tant qu'intérimaires, et ce sur le même poste, sans qu'un emploi en CDI leur ait été jamais proposé !

Jusqu'aux années 90, l'intérim était peu répandu, pas plus à *METRO* qu'ailleurs. Il ne s'est développé qu'à la suite des réformes Hartz, d'abord assez modestement, lorsqu'il s'est agi d'assurer le surcroît de commandes au moment des fêtes de Noël, Pâques, la Pentecôte, etc... Le plan de restructuration SHAPE en 2010 a conduit, entre autres réformes, à la suppression de milliers d'emplois. Les conseillers d'entreprise ont alors pu imposer leur idée qu'il fallait réduire coûte que coûte le nombre de salariés pour faire face à la concurrence des entreprises de vente en ligne.

En Allemagne aussi le scénario déjà décrit pour la France à propos de la montée du dumping social dans le secteur des transports, s'est déroulé dans les mêmes termes : d'une part, on a remis à des entreprises de *leasing* les activités des livreurs jusqu'alors membres du personnel permanent de *METRO*. Par ailleurs, beaucoup de chauffeurs de poids-lourds « maison » ont été remplacés par des chauffeurs travaillant pour des entreprises de transit, c'est-à-dire par des salariés mal payés, en provenance des pays de l'Est, que l'introduction du salaire minimum n'a pas vraiment intéressé puisque c'est justement à ce niveau qu'ils étaient déjà rémunérés. Ils sont donc réquisitionnés sur appel d'un client et ils livrent la marchandise un peu au hasard, sans souvent d'ailleurs être capables de s'exprimer en allemand. Le personnel permanent représente, en somme, un noyau toujours plus modeste de salariés qu'entoure une masse d'intérimaires dont le recrutement connaît des pointes au moment des fêtes.

Ce genre de pratique entraîne des conséquences graves sur la politique sociale de l'entreprise, à commencer par une dénaturation du fonctionnement de la codétermination. Aux yeux de l'équipe dirigeante, celle-ci ne saurait concerner le personnel intérimaire qui n'a donc pas vocation à y voir représenter ses intérêts. D'où, dans les établissements de *METRO*, l'apparition d'une société divisée en deux classes : celle des salariés permanents d'une part, et de l'autre celle des salariés intérimaires et des travailleurs temporaires. D'où aussi de nombreux conflits dont le conseil d'entreprise préfère ne pas avoir à se mêler. Si l'intérimaire s'obstine à vouloir obtenir satisfaction auprès de son chef de département, il court le risque de voir dénoncer son contrat sans préavis. Et dans ces circonstances l'accès au conseil d'entreprise est difficile... De façon générale, les salariés intérimaires travaillent dans des conditions très stressantes, au niveau desquelles ils doivent se maintenir à tout prix s'ils veulent conserver leur emploi. Ce qui explique peut-être aussi qu'ils soient au départ recrutés parmi des jeunes gens robustes et bien portants, comme pour les Jeux Olympiques, sans compter l'absence de prévoyance en cas de maladie ou d'accident : tous ces gens sont censés travailler comme des robots.

En exigeant un haut niveau de productivité de la part de ses intérimaires, l'employeur est alors aussi en mesure d'objecter à son personnel permanent que ses propres performances sont insuffisantes. Et du même coup, l'argument peut justifier auprès du conseil d'entreprise la nécessité d'augmenter le pourcentage de travailleurs intérimaires ! Il faut cependant noter que les conseils d'entreprise ne sont pas toujours en mesure de résoudre les conflits qui se posent à ce propos dans l'entreprise. En effet, même si le conseil d'entreprise décide de saisir la juridiction du travail (*Arbeitsgericht*), en raison d'un recrutement non fondé de travailleurs intérimaires, la longueur de la procédure ainsi enclenchée est suffisante pour que l'employeur ait le temps de se séparer de cette première fournée d'intérimaires en situation litigieuse et de la remplacer par une nouvelle fournée. La procédure initiale sera alors devenue sans objet et pourra ainsi se reproduire *ad infinitum*.

Obtenir l'imposition de règles qui conduisent à amener le statut des intérimaires au niveau de celui des salariés en CDI n'est pas un combat facile à mener pour le syndicat Ver.di, qui ne dispose pas, en effet, dans le secteur des services, des gros bataillons sur lesquels IG Metall peut compter dans le secteur de la métallurgie. A ce premier handicap s'ajoute le fait que les activités de services comprennent beaucoup de femmes, souvent à temps partiel. Le syndicat s'efforce d'obtenir l'intégration des salariés intérimaires dans le personnel permanent de *METRO*. Il faut noter, à ce propos, que l'entreprise n'hésite pas à exiger une période d'essai avant de leur accorder le feu vert de la part de ses postulants, lesquels ont souvent travaillé pendant six ou sept ans d'affilée pour *METRO*...

Deux événements ont légèrement modifié le paysage : d'une part, l'introduction du salaire minimum légal qui a comme effet de rendre le travail intérimaire un peu plus cher pour l'entreprise *METRO*, ce qui incite celle-ci à songer à des solutions alternatives, lesquelles excluent, soit dit en passant, le recours aux *contrats d'entreprise*. D'autre part, l'entreprise semble modifier ses conceptions en matière d'intérim, dans la mesure où cette mise à disposition d'une main-d'œuvre temporaire et variable entraîne des incertitudes et des ratés dans la qualité et la fiabilité des services rendus en bout de chaîne, surtout en matière de livraison juste-à-temps. Bref, cette évolution des choses pourrait

conduire à de nouvelles embauches. Cela dit, *METRO* peut encore faire largement appel à des chauffeurs de livraison originaires de l'Europe de l'Est dont la modestie des salaires reste encore un argument convaincant pour l'entreprise.

Les responsables politiques ont ouvert la porte au travail intérimaire et dès lors les employeurs de l'industrie et des services ne se sont plus privés pour la maintenir largement ouverte. C'est donc aussi aux responsables politiques qu'il convient de s'adresser pour réformer cet état des choses, comme ils l'ont promis parmi bien d'autres choses. En attendant, le *leasing* est une solution dont les employeurs ont bien l'intention de continuer à se servir. Au syndicat de faire en sorte que le travail intérimaire redevienne ce pour quoi il avait été conçu au départ, c'est à dire une solution de courte durée et garantie par des règles respectées de part et d'autres.

Débat général

❖ **Anne-Marie Grozelier** entend souligner cette insistance, déjà présente dans des interventions précédentes, à en appeler au niveau proprement politique pour définir le type de régulations dont il conviendrait d'entourer les différents contrats de travail. C'est en tout cas, s'il en faut croire ses déclarations, ce à quoi promet de s'attacher la ministre du travail allemande, Andrea Nahles. Par ailleurs, il n'est pas sans intérêt de rappeler qu'à ses débuts, l'intérim avait été mis en place en France comme une réponse à la pénurie de main-d'œuvre dont se plaignaient les employeurs. On notera d'ailleurs à ce propos que c'est la situation dans laquelle se trouve actuellement l'Allemagne, aussi longtemps du moins que l'ouverture des frontières n'entraîne pas des effets qui inversent le rapport de force en faveur des employeurs...

❖ **Michel Fried**, économiste à Lasaire, observe que toutes les interventions du colloque ont tourné autour de la même question, celle d'une stratégie possible tant de la part des organisations syndicales que des instances politiques, qui conduisent à la mise en place d'une véritable régulation du travail intérimaire, soit au niveau de l'entreprise. Celle-ci peut être envisagée au niveau de la branche si la chose est possible, voire au niveau national. Il faudrait en conséquence rester dans la logique du caractère éminemment substituable des différentes formes de travail précaire, à savoir la sous-traitance, le CDD, et le travail intérimaire lui-même, pour en tirer la leçon qui s'impose, à savoir : résister à la tentation d'entrer, au coup par coup, dans des négociations dispersées, consacrées ici aux problèmes de l'intérim, là au CDD, là encore à l'opportunité de participer ou non aux stratégies d'entreprise, etc... Il est, au contraire, urgent de favoriser une approche globale des problèmes liés aux stratégies des entreprises. Or ce ne semble pas être l'approche retenue tant par les organisations syndicales au sein des entreprises que par leurs instances au niveau national, que ce soit en France et en Allemagne.

❖ **Eric Aubin**, membre de la commission exécutive, chargé des retraites à la CGT, a trois observations à présenter. La première souligne la différence entre la France et l'Allemagne sur le plan démographique, favorable pour la première, médiocre pour la seconde.

Deuxième point : si on la mesure à partir du chiffre de l'assurance chômage, le coup de la précarité en France s'élèverait à 8,3 milliards d'euros annuellement. D'où l'idée avancée par la CGT et d'autres organisations syndicales d'imposer une surcotisation sur l'ensemble des contrats de travail précaires pour en éviter l'abus. Or, si cette mesure a bien été adoptée, elle a été en-deçà des effets escomptés pour la bonne raison qu'en ont été exemptés... les contrats d'intérim ! De fait, une organisation patronale, le PRISM, a réussi à contourner l'obligation de s'acquitter de cette surcotisation en ayant l'idée de créer le CDI d'intérim, lequel n'aura pourtant concerné qu'à peu près 20 000 intérimaires (sur un ensemble de plus de 700 000). Or, ce faisant, l'employeur ne court guère de risque tant il est vrai que les intérimaires ne sont que très rarement au chômage. De fait, si les entreprises étaient

contraintes de financer les conséquences de la précarité, en y intégrant alors les contrats d'intérim, elles y auraient beaucoup moins souvent recours.

Troisième point : Eric Aubin évoque le projet européen qu'il dirige et qui associe sept pays de l'UE (France, Belgique, Espagne, Bulgarie, Pologne, Italie et Portugal) autour de la question des travailleurs détachés. Des séminaires seront organisés pendant deux ans dans toute l'Europe par le truchement desquels les syndicats des différents pays concernés ainsi que des inspecteurs du travail pourront travailler en réseau et identifier en commun les problèmes qui se posent aux travailleurs détachés. L'idée est de susciter les conditions d'une réactivité, pour ainsi dire « transeuropéenne », chaque fois que ce type de salarié sera confronté à une difficulté liée à son statut.

❖ **Jean-Luc Gibou**, ancien syndicaliste CFDT et économiste à Lasaire, veut revenir sur un certain nombre de points posés par l'usage de l'intérim. Il serait intéressant, dit-il, d'examiner de plus près les acteurs parties prenantes à l'intérim, en s'interrogeant sur les intentions stratégiques des employeurs qui y recourent. Du côté des salariés, en tout cas, le choix de l'intérim est susceptible de deux interprétations, selon qu'il est compris comme une phase de transition vers un emploi stable, ou comme une trappe définitive dans la précarité !

Mais d'autres questions se posent. Ainsi, face à quelle conjoncture les employeurs jugent-ils opportun de recourir à l'intérim ? A quel moment dans le cycle productif ? Par ailleurs, il faut rappeler le lien entre le développement de l'intérim et le parti pris en faveur de l'externalisation de certaines fonctions de l'entreprise. L'intérim se trouve en effet inséré dans une chaîne logique, dont l'émergence des travailleurs détachés ne constitue que l'anneau le plus récent. Quant au lien que certains essaient d'établir entre le travail intérimaire et les mécanismes d'insertion dans le monde du travail, il est déjà loin d'être évident. L'intérim n'est pas également distribué sur l'ensemble du monde industriel. Il est ainsi beaucoup plus présent sur les chantiers, à savoir, les sites chimiques, les sites pétroliers et les centrales nucléaires.

Devant cette situation, quelles doivent être les réponses syndicales ? Il faut voir les choses en face et reconnaître que l'externalisation d'un nombre croissant d'activités de l'entreprise conduit petit à petit à l'éclatement du collectif de travail, sur lequel repose précisément l'engagement syndical. Faut-il s'efforcer de contenir le plus possible le développement de l'intérim ou imaginer une forme de militantisme syndical qui y soit adapté ? Dans cet esprit, il faudrait examiner de près ce qui se passe d'innovant dans ce domaine, en France et à l'étranger.

❖ **Sébastien Dupuch** est lui aussi sensible à la difficulté spécifique que pose le développement du phénomène des travailleurs détachés, et ce dans l'ensemble de l'UE. Les organisations syndicales s'y attellent, tout en s'interrogeant sur les raisons de ce recours aux travailleurs détachés dont la présence sur beaucoup de lieux de travail pose tout de même pas mal de tracas aux directions du personnel, à commencer par les tensions qu'elle suscite au sein des collectifs de travail. Une étude sur la question est en préparation dans le cadre de l'IRES.

❖ **Nadine Absenger** propose d'éclairer cette référence à l'instance politique qui est revenue, à plusieurs reprises, dans les interventions. Qu'ils concernent des « minijobs », des contrats à durée déterminée, du travail intérimaire, les projets de loi sont en attente au Bundestag. Dans beaucoup de ces cas, il n'y a tout simplement aucune majorité pour les voter. Le parti FPD s'est ainsi opposé, en 2010, à un projet de loi visant à abolir la pratique des contrats à durée déterminée « sans raison objective » (*Sachgrundlose Befristung*). A l'heure actuelle, il n'y a pas non plus de majorité pour la voter. Il faut savoir que le problème posé par la durée des missions intérimaires échappe à la compétence de la codétermination et des conseils d'entreprise, si ce n'est qu'il est toujours possible de proposer de « bonnes pratiques » dans ce domaine. De même qu'il n'appartient pas aux instances de la codétermination de fixer le pourcentage admissible de travailleurs intérimaires par rapport à l'ensemble des salariés d'une entreprise, ni de décider des modalités de leur intégration dans le personnel permanent. De toute façon, qu'il s'agisse de la fixation du salaire minimum, de la proportion de contrats d'intérim dans une entreprise, ou de la durée admissible de leur mission,

toutes ces questions sont traitées au cas par cas et il n'existe pas de majorité au Bundestag pour examiner le problème dans son ensemble. Il est même à craindre que, dans les années prochaines, on assiste à un recul des positions en matière de négociations collectives et à un affaiblissement des forces syndicales, sans compter toutes ces entreprises où l'engagement syndical est absent, où tout est donc à entreprendre et où n'existe aucun contrôle de ce que l'employeur décide. Il y a pourtant beaucoup à faire, beaucoup de situations à partir desquelles la conscience sociale des salariés devrait pouvoir contraindre la coalition politique en place de voter des lois conformes à ce que l'expérience sur le terrain devrait finalement finir par imposer. Il est pourtant clair que la poursuite de la déréglementation en matière de marché du travail ne favorise nullement son bon fonctionnement. Il n'est nul besoin de rappeler ici les décisions rendues par la Cour européenne de justice en matière de droits sociaux pour les salariés ainsi que sa jurisprudence constante contre l'idée de standards sociaux applicables abstraitement à l'ensemble des travailleurs de l'UE.

❖ **Thomas Dommel** ne peut que constater que, du côté des syndicats, c'est la stratégie globale qui manque le plus, contrairement aux employeurs qui, eux, ont les idées très claires sur la question. Depuis que les heures d'ouverture des magasins permettent presque de s'approvisionner 24 heures sur 24, un groupe comme *METRO* sait qu'au nom de l'efficacité qu'il promet en matière de continuité dans les approvisionnements, il peut s'octroyer le droit de recruter des intérimaires presque sans aucune retenue. Il ne faut pas oublier que le groupe *METRO* exerce désormais une énorme influence dans le secteur du commerce et, du même coup, sur le contenu des conventions collectives qui en relèvent. Et, même si le recrutement à l'aveugle d'intérimaires pose les problèmes que l'on sait, *METRO* persiste dès lors que les profits sont là pour satisfaire les actionnaires et que le brave Allemand de base (*der deutsche Michel*) n'y trouve rien à redire. Le syndicaliste de *Ver.di* ne dissimule pas son amertume, même au risque, déclare-t-il en se tournant vers ses collègues d'IG Metall, de ne plus jamais être invité, mais il ne faut pas se voiler la face : lorsque des actions de masse pourraient être en mesure de changer les choses, le salarié préfère commencer par jeter un coup d'œil sur... le bulletin météorologique.

A ce propos, Thomas Dommel évoque la leçon que les chauffeurs de poids-lourds allemands pourraient tirer du spectacle qu'offrent à l'écran de télévision, toutes ces files de camions bloqués dans des embouteillages dus à des grèves organisées par leurs homologues français. Et pourtant rien de semblable ne se passe en Allemagne. Le chauffeur de poids-lourds allemand se contente de gémir dans son coin jusqu'à ce qu'il soit trop tard pour passer à l'action.

❖ **Edgar Stemer** souligne à son tour la nécessité pour l'ensemble du mouvement syndical opposé à la stratégie patronale, d'une contre-stratégie syndicale plutôt que des réactions en ordre dispersé. Quelques idées force que les responsables partagent en commun n'y suppléeront pas, aussi longtemps que l'initiative concrète restera incohérente, au coup par coup, au seul niveau des entreprises. D'où l'effort actuel pour « remonter » l'action syndicale au niveau des branches, du moins lorsqu'elle se traduit par des conventions collectives. Un pas de plus serait la mise en place de socles communs pour l'ensemble des salariés, non seulement sur un mode défensif, mais dans un esprit positif, comme l'insistance sur le niveau de qualification des embauches. Ne faut-il pas en effet tout tenter pour entraver la dérive vers un recrutement sans le souci des standards de haut niveau qu'on est en droit d'attendre de la part des entreprises qui tiennent, elles-mêmes, à leur image de haut niveau ? Ne s'agit-il pas là de la seule position à occuper pour les systèmes productifs européens s'ils veulent continuer à s'imposer au sein d'une concurrence désormais mondiale ?

L'évolution des contrats de travail traduit, elle aussi, une stratégie bien pensée de la part des entrepreneurs : c'est celle qui, pour contourner le coût relativement élevé des contrats d'intérim, choisit de s'en remettre à une politique de CDD de courte, voire de très courte, durée. Face à cette évolution, le législateur a su trouver la parade en augmentant le niveau de la taxation pour ce type de contrats, si bien qu'à l'heure actuelle le recours à l'intérim connaît une nouvelle embellie, d'autant plus que tout responsable du personnel n'ignore pas que le non-renouvellement d'un contrat d'intérim pose beaucoup moins de complications que l'interruption d'un CDD. Par ailleurs, si les

minijobs fleurissent en Allemagne, la France, elle, est plutôt un monde où l'on favorise l'*auto-entreprise*. L'exemple du sort fait aux chauffeurs de poids-lourds salariés est particulièrement éloquent. Ils ont été invités à devenir leur propre entrepreneur et, à ce titre, à pourvoir pour eux-mêmes aux différentes cotisations sociales dont s'acquittait auparavant l'entreprise dont ils dépendaient. Quant à leur instrument de travail, le poids-lourd lui-même, leur chauffeur s'est vu invité à le racheter en s'endettant auprès de son ancien employeur, ce qui l'empêche de passer à la concurrence.

Un autre danger du recours à l'intérim c'est qu'il sévit souvent sur des sites qui représentent certains risques pour ceux qui y travaillent. C'est notamment le cas des centrales nucléaires, où viennent travailler des intérimaires sans la formation qui les rendrait sensible aux risques spécifiques en cours. D'où des expositions aux rayonnements radioactifs 10 ou 20 fois supérieures à celles qu'accepterait un salarié qualifié et formé pour ce genre d'activités. Un seul exemple : il est courant que pour nettoyer les fameuses « cuves » de l'industrie nucléaire, on n'hésite pas à s'en remettre à des intérimaires sans formation spécifique...

❖ **Anne-Marie Grozelier** : Entre le *contrat d'entreprise* à l'allemande et le statut d'*auto-entrepreneur* à la française il y a un certain nombre de points communs. Par ailleurs, puisqu'il a été aussi question du niveau politique proprement dit, il faudrait, pour en apprécier l'impact, tenir compte du décalage plus ou moins important selon les pays et les circonstances, entre ce qu'édictent les lois et les règles et ce que leurs applications concrètes donnent sur le terrain. Par exemple, la loi française prévoit bien que le contrat d'intérim est soumis à l'obligation de ne pas dépasser une durée maximale et qu'il ne peut, de toute façon, être renouvelé qu'une seule fois. Encore faut-il vérifier de près dans quelle mesure ces limitations peuvent ou non faire l'objet d'un contrôle réel par une autorité extérieure. Tout dépend en définitive du nombre et de la compétence des inspecteurs du travail et de leur insistance à faire respecter la loi.

❖ **François Michon** a une remarque suivi d'une question à l'adresse des intervenants allemands.

La remarque : le développement du recours aux travailleurs détachés est indissociable du rôle qu'y jouent les agences d'intérim irlandaises, polonaises et luxembourgeoises, qui viennent recruter en France des candidats français à l'intérim et les affecter derechef dans des entreprises... françaises ! On est en droit d'y voir, au sein même du secteur de l'intérim français, une forme de dumping social particulièrement pervers, dont les patrons des agences françaises auraient tout lieu de se plaindre.

La question : les syndicalistes Ver.di peuvent-ils faire le point sur le dossier Schlecker, du nom de cette enseigne de drogueries, qui aurait fait appel à des salariés intérimaires auprès d'une agence créée et gérée par un ancien cadre dirigeant Schlecker ? Cette interpénétration, pour ne pas dire ce conflit d'intérêts, entre une société d'intérim et une société utilisatrice est-elle toujours possible en Allemagne, comme cela a été le cas en France, à Nantes par exemple, où les sociétés navales n'avaient pas hésité à créer pour leur propre usage leur société d'intérim *had hoc* ?

❖ **Thomas Dommel** : la chaîne de produits parapharmaceutiques et de drogueries Schlecker a fait faillite. Cela dit, à l'époque, ce type de lien n'était en rien contraire à la liberté d'entreprendre, telle que la définit le droit allemand. Les syndicalistes de *Ver.di* ont néanmoins été surpris de découvrir que ce genre de montage avait été possible, au point qu'ils se sont demandé, pendant un certain temps, s'il n'avait pas été aussi mis en place par ces gros consommateurs de salariés intérimaires que sont les établissements du groupe *METRO*. Il semble heureusement que ce n'ait pas été le cas. De toute façon, cette pratique est désormais interdite.

❖ **Bernard Jirku** : l'affaire est déjà ancienne. Le groupe Schlecker avait licencié pas mal de ses salariés, au cours des années précédentes, en s'appuyant sur la « fermeture » juridique de ses filiales. Parallèlement à ce genre de délestage, Schlecker avait réengagé ses anciens salariés mais en tant qu'intérimaires d'une agence créée exprès par ses soins. Si bien que ces mêmes intérimaires avaient pu regagner leurs anciens ateliers sous ce statut rétréci. De toute évidence, l'opération avait eu comme but de récupérer des salariés acceptant de travailler à des tarifs moins coûteux. Les instances

politiques n'ont pas tardé à intervenir et à déclarer illégal de cette manœuvre. Il n'est donc, à l'heure actuelle, plus possible de licencier des salariés, et de les diriger vers l'intérim pour les réembaucher ensuite dans leur ancienne entreprise. Ce genre de « tourniquet » (*Drehtüreffekt*) est désormais absolument interdit en Allemagne.

❖ **Thomas Dommel** reprend une dernière fois la parole pour signaler que dans le groupe *METRO*, il s'est trouvé qu'un salarié en apprentissage ne se voit pas engagé en CDI, mais réapparaît par le truchement d'un contrat d'intérim. Certes, il s'agit là d'un cas exceptionnel, mais il faut avoir l'œil vigilant même sur signification anticipatrice que peut receler un cas qu'on peut juger à tort unique et non-renouvelable.

Conclusions

❖ **Joël Decaillon** constate qu'une synthèse, à savoir un point de vue unifié sur la question posée par le travail intérimaire est d'autant plus difficile que le séminaire a été l'occasion de faire apparaître des décalages dans la perception prise sur le développement du phénomène. Reprenant l'idée et la formule avancées par François Michon, il propose de comprendre dans ce recours méthodique aux ressources offertes par le travail intérimaire comme l'expression d'un certain style en matière de ressources humaines. Que ce soit dans le domaine de l'industrie automobile ou sur les chantiers de construction, il est clair que la vision qu'on a pu avoir au début du travail intérimaire n'est plus tenable : celui-ci n'est plus l'expédient auquel on a recours pendant les périodes dites de « pointe ». L'intérim est désormais un élément central à prendre en compte dans une vision élargie de la gestion des « ressources humaines ».

Il est donc urgent que les syndicats prennent conscience que l'entreprise n'est plus ce qu'elle était, ou plus exactement qu'elle n'est plus là où elle était. Les métamorphoses de l'entreprise sont le miroir des métamorphoses du travail. L'entreprise se démultiplie en faisant appel à des sous-traitances en cascade, et en imaginant des formes de contrats qui lui permettent de mobiliser où elle veut et quand le veut la main-d'œuvre qu'elle sous-traite, au moment où elle le souhaite. Elle tire ainsi parti de la nature du travail lui-même, devenu à son tour une réalité hors-sol, délocalisable et homogène quel que soit l'endroit du globe où il s'effectue.

Quelle peut-être alors une réponse syndicale qui puisse être à la hauteur d'une telle évolution ? D'abord et avant tout, il lui revient de défendre l'idée que les droits des salariés ne se cantonnent pas au site concret de l'entreprise, mais qu'ils le débordent largement. Autrement dit, si l'entreprise n'existe qu'en réseau, les droits des salariés doivent connaître, en parallèle, une extension de même ordre. Les temps ne sont-ils pas mûrs pour mettre en place un syndicalisme de territoire qui puisse compléter et, qui sait, peut-être dépasser le seul syndicalisme d'entreprise ? Les représentants syndicaux ont toujours face à eux des faisceaux d'entreprise. D'où l'extrême difficulté des négociations collectives. Il faudrait pouvoir accepter l'idée qu'un syndicat a vocation à être partie prenante dans des négociations sociales au sens élargi du terme, chaque fois que l'entreprise qui en est le cadre apparent est située sur un territoire où le syndicat assume, à son niveau, et pour la part qui lui revient, la défense de l'intérêt général. Ainsi pourrait s'enclencher peut-être la transition, si difficile à mettre en place, allant de la défense des intérêts particuliers des salariés vers celle de l'intérêt général du territoire. Il devient nécessaire que les syndicats fassent comprendre aux employeurs que les intérêts en jeu, de part et d'autre de la barrière des négociations, ne sont pas purement ponctuels, purement réductibles à *ici et maintenant* de l'entreprise, mais qu'ils concernent toute la zone qui l'entoure et toutes les populations qui y vivent. À négliger cette dimension, on risque de dégrader profondément la vie de tous ces salariés rémunérés à partir de contrats précaires et révocables à merci, dans la mesure même où ils risquent de perdre petit à petit (voire très vite) les cadres de référence qui les inscrivent comme citoyens à part entière sur un territoire. De ce point de vue, il suffit de se souvenir que la *troïka* mise en place par Bruxelles a supprimé toutes les

conventions de branche en Grèce, pour douter que la construction européenne puisse être actuellement vraiment un vecteur favorable à une telle évolution.



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE RÉFLEXIONS ET D' ÉCHANGES

46, rue Albert Thomas - 75010 Paris
Téléphone : 01 42 06 94 91 - Fax : 01 42 06 47 77
Email : Lasaire@Lasaire.net
Adresse site : www.Lasaire.net

Siège social : 32, rue de la Résistance – 42000 Saint-Etienne

Impression Editions AirFrance